Les gens • Les partenariats • Le savoir

Ressources humaines et Développement social Canada

Budget des dépenses 2008 – 2009

Rapport sur les plans et les priorités

Table des matières

5 **Messages des ministres**

9 **Déclarations de la direction**

15 Section I Survol

16 Introduction
16 Raison d'être
19 Information sur l'organisation
20 Mandat
20 Profil des dépenses prévues en 2008 – 2009
23 Crédits votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses
27 Dépenses prévues et équivalents temps plein
33 Ressources financières et ressources humaines – Renseignements sommaires
35 Priorités ministérielles de 2008 – 2009
49 Cadre de mesure du rendement

55 Section II Activités de programme par résultat stratégique

56 A. Politiques, recherche et communications
62 B. Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage
76 C. Travail
84 D. Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri
96 E. Service Canada

109 Section III Renseignements supplémentaires

110 **Tableau 1 :** Lien du Ministère avec les résultats du gouvernement du Canada
111 **Tableau 2 :** Stratégie de développement durable
116 **Tableau 3 :** Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
117 **Tableau 4 :** Évaluations
121 **Tableau 5 :** Fondations (subventions conditionnelles)
122 **Tableau 6 :** Achats écologiques
123 **Tableau 7 :** Initiatives horizontales
124 **Tableau 8 :** Vérifications internes
127 **Tableau 9 :** Prêts (non budgétaires)
127 **Tableau 10 :** Progrès accomplis au regard du plan réglementaire ministériel
127 **Tableau 11 :** Services reçus à titre gracieux
127 **Tableau 12 :** Sources des revenus disponibles et non disponibles

128 Comptes à fins déterminées

128 Compte d'assurance-emploi

136 Régime de pensions du Canada

143 Compte des rentes sur l'État

144 Fonds d'assurance de la fonction publique

145 Assurance-emploi, Partie II – Plan des dépenses 2008–2009

149 Rapport consolidé du Programme canadien des prêts aux étudiants

157 Section IV Autres points d'intérêt

158 Description détaillée des programmes par résultat stratégique

173 Rapport du Bureau du vérificateur général (BVG)

174 Renvois à des sites Web

178 Index

Messages des ministres

Message du ministre de Ressources humaines et Développement social

J'ai le plaisir de présenter au Parlement le *Rapport sur les plans et les priorités 2008–2009* pour le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC).

RHDSC aide les Canadiens à relever les défis auxquels ils font face en mettant en place des politiques, des programmes et des services qui sont souples, qui créent des possibilités sur le marché du travail d'aujourd'hui et qui offrent des choix.

En tant que Ministre, j'ai eu l'occasion d'être directement témoin des incidences positives de notre portefeuille sur la vie des Canadiens. Qu'il s'agisse d'aider les familles grâce à la Prestation universelle pour la garde d'enfants, de combler les lacunes sur le plan des compétences et de l'apprentissage au moyen de la Subvention incitative aux apprentis ou de la Subvention canadienne pour l'épargne-études, ou encore d'apporter des solutions efficaces et durables pour prévenir et réduire l'itinérance dans le cadre de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, nous prenons des mesures pour améliorer la qualité de vie de l'ensemble de la population canadienne.

Au cours des années à venir, nous renforcerons ces réalisations en continuant d'aider les enfants, les familles et les Canadiens vulnérables qui cherchent à s'affranchir de la pauvreté. Nous nous attaquerons aux problèmes d'accessibilité des personnes handicapées en mettant en œuvre le Régime enregistré d'épargne-invalidité et le Fonds d'accessibilité. Nous mettrons aussi l'accent sur l'aide aux personnes âgées à faible revenu et la prévention de la violence à l'égard des aînés.

Il sera prioritaire d'acquérir l'avantage du savoir pour faire face aux défis que pose le marché du travail, tirer parti des possibilités qu'il offre et répondre aux besoins des travailleurs qui vivent dans des collectivités vulnérables. Les résultats réels que nous attendons d'un marché du travail qui fonctionne bien sont plus que des statistiques. En fait, l'objectif que nous poursuivons en relevant les défis du marché du travail est de faire en sorte que les familles soient solides et en santé, que moins de gens vivent dans la misère et qu'un plus grand nombre d'adultes soient autonomes et autosuffisants. En gardant cet objectif à l'esprit, nous améliorerons la régie et la gestion du Compte d'assurance-emploi par la création d'une société d'État indépendante, l'Office de financement de l'assurance-emploi. Aussi, nous nous employons à améliorer de façon significative l'aide financière aux étudiants par la création du Programme canadien de subventions aux étudiants. Enfin, nous continuerons de négocier et de mettre en œuvre des ententes sur le marché du travail pour accroître l'activité des Canadiens qui ne participent pas pleinement au marché du travail. L'intégration de travailleurs formés à l'étranger et l'arrivée de travailleurs étrangers temporaires seront également au coeur de nos engagements.

De plus, nous nous engageons à faire en sorte que notre portefeuille offre un niveau de service optimal aux Canadiens. À cet égard, Service Canada fournit un certain nombre de services et verse un certain nombre de prestations au nom des ministères et des organismes du gouvernement fédéral. Ce faisant, il assure aux Canadiens plus de choix, des résultats plus rapides et un accès plus facile. Le succès de cette approche nécessitera une collaboration soutenue avec les ministères fédéraux, de même qu'avec les provinces, les territoires et nos partenaires des secteurs public et privé.

Le Canada s'est bâti grâce aux compétences, à l'imagination et au dévouement de tous les Canadiens. RHDSC maintiendra cet élan en faisant preuve d'excellence au chapitre des politiques, des programmes et des services et en aidant l'ensemble des Canadiens à réaliser leur plein potentiel.

Monte Solberg

L'honorable Monte Solberg, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement social

Message du ministre du travail

Le gouvernement du Canada se voue à favoriser une société saine et une économie productive et prospère. Le Programme du travail apporte une contribution indispensable à ce chapitre en travaillant à mettre en place des milieux de travail équitables, sécuritaires, sains et productifs, où règne la coopération.

En 2008–2009, le Programme du travail aura un programme stimulant et ambitieux qui comporte quatre priorités clés : mettre en œuvre le Programme de protection des salariés (PPS), aider à la réintégration des réservistes à la vie civile, participer au débat international sur les enjeux liés au travail, et déterminer les options permettant de réduire la fréquence et la durée des arrêts de travail.

La loi portant création du PPS a reçu la sanction royale. Ce nouveau programme garantira aux travailleurs le salaire et la paie de vacances qui ne leur ont pas été versés lorsque leur employeur fait faillite ou est mis sous séquestre. La mise en œuvre du programme relèvera de la responsabilité du Programme du travail, de Service Canada et d'autres partenaires.

Les membres de la force de réserve, qui donnent de leur temps et qui risquent souvent leur vie pour servir notre pays, ne devraient pas avoir à s'inquiéter de savoir si leur emploi ou leur inscription à l'université et au collège sera protégé pendant leur absence. Le gouvernement prend des mesures pour veiller à ce que les besoins des réservistes soient comblés.

Sur la scène internationale, le Canada s'engage à négocier et à mettre en œuvre avec ses partenaires commerciaux dans les Amériques et au-delà de solides accords de coopération dans le domaine du travail afin d'obtenir des conditions de travail convenables pour les travailleurs et d'assurer l'égalité des chances pour les entreprises. De plus, le gouvernement s'engage à travailler avec les provinces, les territoires, les syndicats et les employeurs à renforcer la capacité de l'Organisation internationale du travail de promouvoir les normes fondamentales du travail dans le monde entier.

Enfin, le nombre de jours perdus en raison d'arrêts de travail est élevé au Canada comparativement à d'autres membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Nous examinerons les causes et les répercussions des arrêts de travail, de même que les options permettant d'en réduire le risque, la fréquence et la durée dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Le Programme du travail s'efforce d'aider les employeurs et les travailleurs à réussir dans une économie mondiale dynamique en relevant les défis que posent des milieux de travail changeants et en tirant parti des possibilités qu'ils offrent.

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Déclarations de la direction

Ressources humaines et Développement social

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités (RPP) 2008 – 2009* de Ressources humaines et Développement social.

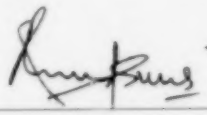
Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008 – 2009 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Trésor du Canada.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du Ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Janice Charette
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement social

Travail

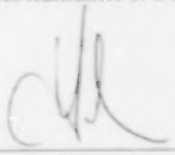
Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les mesures du rendement à l'appui du Programme du travail sont présentés fidèlement dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2008–2009* de Ressources humaines et Développement social Canada.



Munir A. Sheikh
Sous-ministre du Travail et Sous-ministre délégué
des Ressources humaines et Développement social

Service Canada

Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les mesures du rendement à l'appui de Service Canada sont présentés fidèlement dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2008 – 2009* de Ressources humaines et Développement social Canada.



Hélène Gosselin
Administrateur général de Service Canada et Sous-ministre déléguée des Ressources humaines et du Développement social

Annonces du budget de 2008

C'est le 26 février 2008 que le gouvernement du Canada a déposé le budget de 2008 et défini ses priorités pour les Canadiens au cours des prochaines années. Les annonces qui suivent concernent Ressources humaines et Développement social Canada et soutiennent les priorités contenues dans le présent rapport au sujet du marché du travail, du développement social et du service aux Canadiens.

Investir dans les gens

Améliorer la position concurrentielle du Canada signifie que nous devons nous doter de la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple au monde.

Le gouvernement entend aider les étudiants canadiens en investissant 350 millions de dollars en 2009–2010, montant qui augmentera à 430 millions de dollars d'ici 2012–2013, dans un nouveau **Programme canadien consolidé de subventions aux étudiants** qui, à son entrée en vigueur à l'automne 2009, profitera à 245 000 étudiants de niveau collégial et de premier cycle universitaire par année. Le gouvernement éliminera progressivement la **Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire** en 2009. Le budget de 2008 prévoit 123 millions de dollars sur quatre ans, à compter de 2009–2010, pour rationaliser et moderniser le **Programme canadien de prêts aux étudiants**. Les **régimes enregistrés d'épargne-études** seront assouplis, car on portera de 25 ans à 35 ans leur durée de vie maximale et on prolongera de 10 ans la période maximale de cotisation.

Le gouvernement réduira les désincitations au travail pour les aînés en haussant l'exemption sur le revenu gagné du **Supplément de revenu garanti**, de son niveau maximal actuel de 500 $ à 3 500 $.

Aider les personnes vulnérables

Le budget de 2008 prévoit une somme supplémentaire de 90 millions de dollars sur trois ans afin de prolonger l'**Initiative ciblée pour les travailleurs âgés** jusqu'en mars 2012, de manière à aider plus de travailleurs âgés à demeurer actifs et productifs au sein du marché du travail.

Il prévoit également 13 millions de dollars sur trois ans pour aider les aînés et d'autres personnes à reconnaître les signes et les symptômes de violence à l'endroit des aînés, qui se greffent aux 10 millions de dollars par année prévus au budget de 2007 en vue de l'élargissement du **programme Nouveaux Horizons pour les aînés**.

Renforcer les partenariats avec les Canadiens autochtones

Dans son plan *Avantage Canada*, le gouvernement a reconnu que la manière la plus efficace de combler l'écart sur le plan des conditions socioéconomiques auquel font face les Canadiens autochtones demeure la hausse de leur participation à l'économie canadienne. Le gouvernement s'est engagé à favoriser les partenariats publics-privés qui aident les Autochtones à acquérir les compétences et la formation dont ils ont besoin pour tirer parti des perspectives économiques dans le Nord et ailleurs au Canada. Le budget de 2008 franchit une autre étape importante dans le processus visant à aider les Autochtones à profiter au maximum de ces possibilités en s'engageant à créer un nouveau cadre de développement économique pour les Autochtones avant la fin de 2008.

Le gouvernement continuera à solliciter la participation des groupes autochtones et d'autres intervenants afin d'élaborer une approche, prévue en 2009, qui succédera à la **Stratégie de développement des ressources humaines autochtones**. Cette nouvelle approche permettra de mieux situer les compétences et la formation offertes aux particuliers dans le contexte de la demande chez les employeurs et sur le marché du travail.

Améliorer la gestion et la gouvernance de l'assurance-emploi

Le gouvernement s'est engagé à améliorer la gestion et la gouvernance du compte d'assurance-emploi (a.-e.) et à faire en sorte qu'il n'y ait plus de cotisations plus élevées que nécessaire pour payer les prestations au fil du temps. Afin d'accroître la nature indépendante du mécanisme de fixation des taux et de garantir que les cotisations d'a.-e. servent exclusivement au programme d'a.-e., le gouvernement crée une nouvelle société d'État indépendante du gouvernement, l'**Office de financement de l'assurance-emploi du Canada**, qui relèvera du ministre des Ressources humaines et du Développement social. Ses responsabilités seront les suivantes : la gestion d'un compte bancaire distinct, la mise en œuvre d'un mécanisme amélioré de fixation des taux de cotisation de façon que les revenus égalent

les dépenses au fil du temps, et le maintien d'une réserve en espèces de 2 milliards de dollars qui pourra être utilisée en cas de récession.

Note : Ces récentes annonces ne font pas partie de l'exposé de faits du Rapport sur les plans et les priorités, mais le Ministère s'est engagé à leur donner suite et à en rendre compte dans son Rapport ministériel sur le rendement de 2008–2009. Les annonces qui figurent dans le budget ne sont pas comprises dans les chiffres sur les dépenses prévues du Ministère.

Section I Survol

Survol de Ressources humaines et Développement social Canada

Survol du ministère

Introduction

Le présent rapport contient les plans et les priorités de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) pour 2008-2009 et les dépenses prévues des trois prochaines années. Les renseignements sont divisés en quatre sections principales : la section I établit le contexte, énonce les priorités globales du Ministère et expose le Cadre de mesure du rendement; la section II présente les plans clés par résultat stratégique au niveau des activités de programme, y compris des renseignements d'ordre financier; la section III comprend des renseignements détaillés, tels que des données financières relatives aux comptes à fins déterminées, des renseignements d'évaluation, des renseignements sur le développement durable, etc.; enfin, la section IV contient la description des programmes et fournit des liens Web vers les programmes et les services du Ministère.

Raison d'être

RHDSC a pour vision de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante et d'améliorer leur qualité de vie.

RHDSC élabore, gère et met en œuvre des programmes et des services d'une valeur de quelque 87 milliards de dollars qui fournissent aux Canadiens un soutien du revenu, des possibilités de développement des compétences, de l'information sur le marché du travail et d'autres renseignements, ainsi que bien d'autres outils qui aident les Canadiens à prospérer sur le plan économique et social. Les programmes et les services qu'offre le Ministère touchent la vie de millions de Canadiens. RHDSC leur procure notamment un soutien du revenu en leur versant des prestations dans le cadre de programmes adoptés par le Parlement, comme la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada. L'assurance-emploi fournit aux Canadiens sans emploi un soutien temporaire du revenu et un accès à des programmes et à des services d'emploi pour les aider à se préparer à l'emploi, à trouver du travail et à garder leur emploi. En encourageant le développement des compétences dans les milieux de travail canadiens et en préparant et en diffusant de l'information sur le marché du travail, le Ministère aide à mettre en correspondance les entreprises et les travailleurs canadiens. De plus, RHDSC investit dans l'apprentissage en facilitant l'accès aux études postsecondaires et à des possibilités d'apprentissage pour les adultes.

Les politiques et les programmes sociaux de RHDSC aident à garantir que les enfants et les familles, les aînés, les personnes handicapées, les personnes qui sont sans abri ou qui risquent de le devenir et d'autres personnes aux prises avec des obstacles ont le soutien et les renseignements dont ils ont besoin pour améliorer leur bien-être. RHDSC est responsable d'un certain nombre d'initiatives clés qui favorisent l'atteinte de ces objectifs, notamment la Prestation universelle pour la garde d'enfants, l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, le Programme de partenariats pour le développement social et le programme Nouveaux Horizons pour les aînés.

Pour favoriser le bien-être socioéconomique, il s'agit aussi de travailler avec une multitude d'intervenants, dont les provinces, les territoires, les employeurs et les organismes non gouvernementaux, en tirant parti de leurs forces et de leurs capacités. Le Ministère s'évertue à préciser les rôles et les responsabilités parmi les différents ordres de gouvernement afin de mettre sur pied des programmes et des services intégrés et complémentaires au profit des Canadiens. En outre, il travaille sans relâche à mobiliser des partenaires, tels que les secteurs à but lucratif et sans but lucratif, des organisations d'apprentissage et des groupes communautaires, y compris les communautés minoritaires de langue officielle au pays, et à encourager leur contribution.

Le Programme du travail de RHDSC encourage et maintient la stabilité des relations industrielles, ainsi que la sécurité et l'efficacité des milieux de travail de compétence fédérale. Le Programme du travail favorise également l'harmonie dans les relations patronales-syndicales, il effectue des recherches sur le travail et il négocie et met en œuvre des ententes internationales sur les affaires du travail liées au commerce.

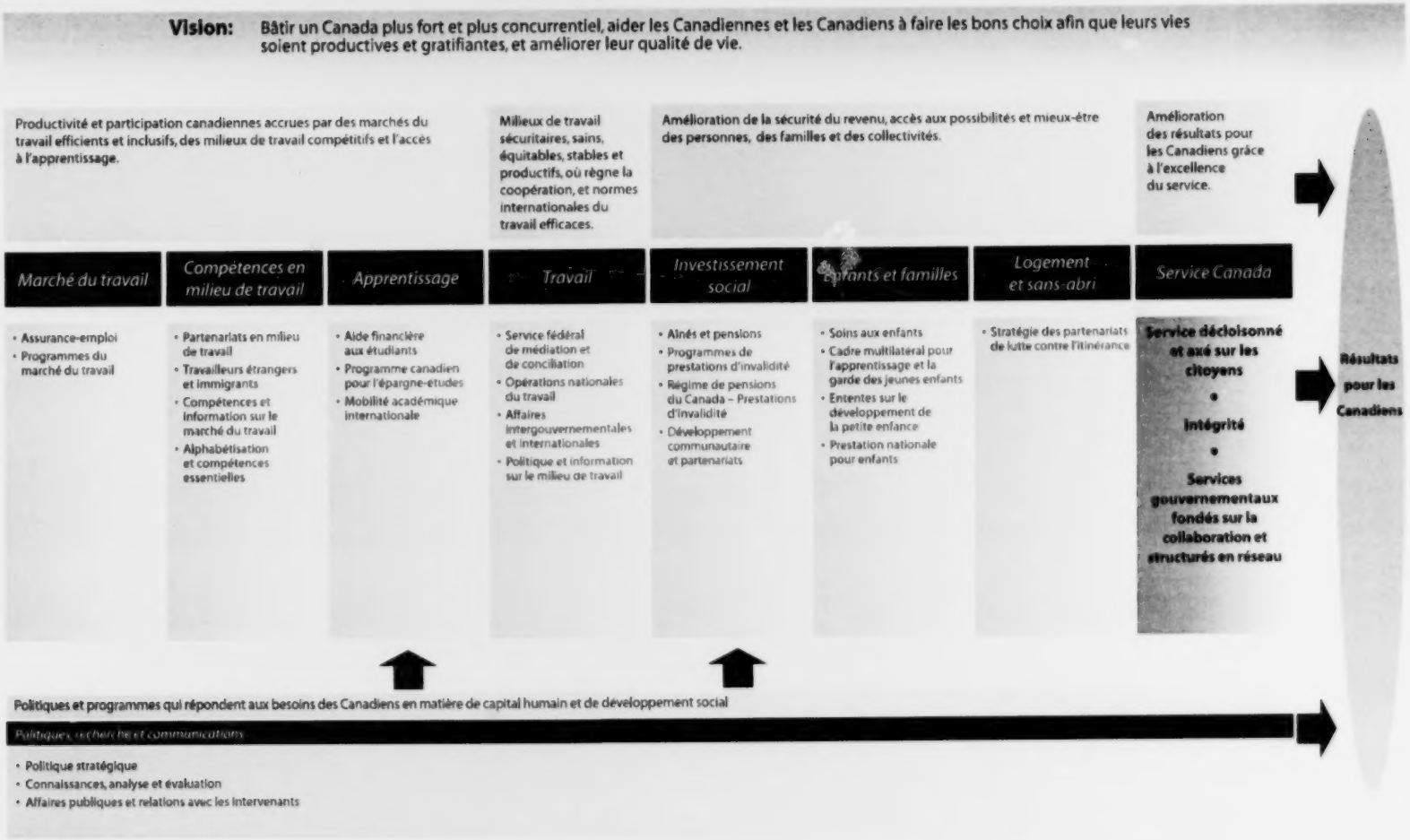
Afin de répondre aux besoins des Canadiens, il est essentiel d'assurer la prestation de services de haute qualité. Par le truchement de Service Canada, le Ministère fournit aux citoyens un point d'accès unique aux services de RHDSC. Service Canada s'occupe d'un nombre croissant de services et de prestations pour le compte de RHDSC et d'autres ministères et organismes fédéraux et il assure aux Canadiens plus de choix et un accès accru. Aujourd'hui, son réseau de prestation de services compte plus de 600 points de service dans les localités disséminées sur le territoire, un service national 1 800 O-Canada qui renseigne sur tous les services fédéraux et une gamme de services en ligne à **www.servicecanada.gc.ca.**

Les programmes et les services du Ministère contribuent aux cinq résultats stratégiques suivants :

- Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social;
- Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage;
- Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces;
- Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités;
- Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service.

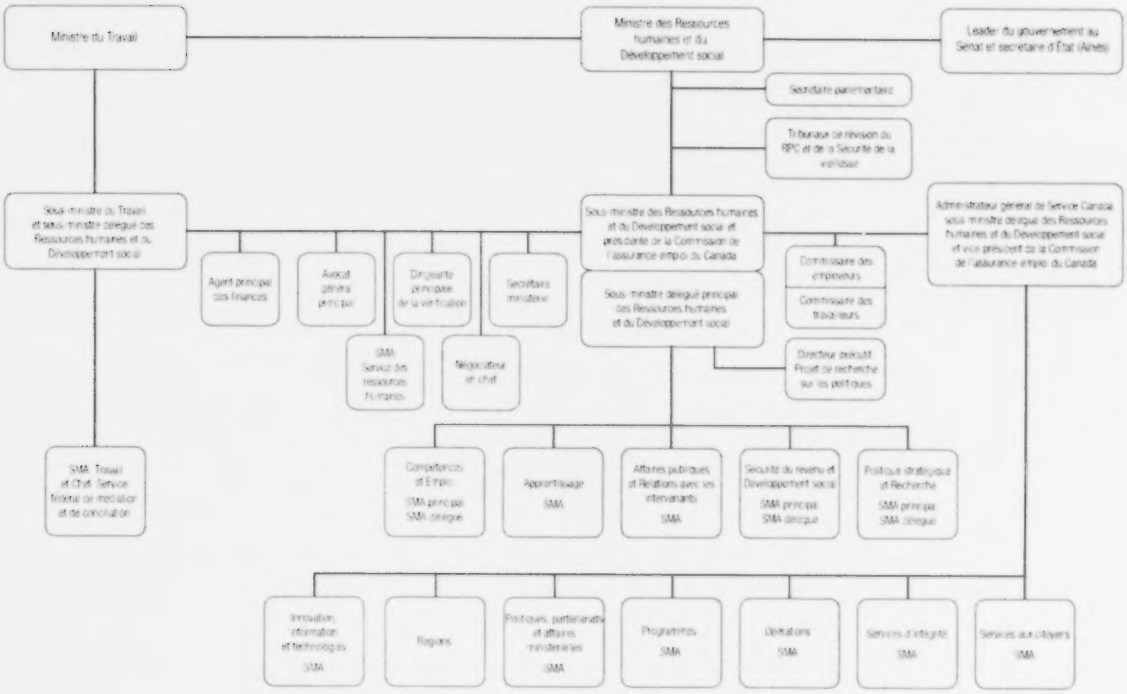
Ministère des Ressources humaines et du Développement social

Architecture des activités de programmes 2008–2009



Information sur l'organisation

Ressources humaines et Développement social Canada
Structure ministérielle



Mandat

Le 6 février 2006, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada ont fusionné en un seul ministère, Ressources humaines et Développement des compétences, qui est devenu Ressources humaines et Développement social. Les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social ont été transférés au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, et celui-ci a reçu le titre de ministre des Ressources humaines et du Développement social. Le ministre est également responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. En outre, une secrétaire d'État (Aînés) a été nommée le 4 janvier 2007 pour veiller au bon règlement des questions touchant les aînés.

Tant que la nouvelle loi ministérielle n'entrera pas en vigueur, le ministre en titre se fonde sur les dispositions de la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* et de la *Loi sur le ministère du Développement social* pour l'exercice de certains pouvoirs.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, du ministre du Travail et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences a pour mandat législatif d'améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée sur un marché du travail efficient et inclusif. Le ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences supervise de façon générale le régime d'assurance-emploi, tandis que l'administration de la *Loi sur l'assurance-emploi* relève de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* prévoit la nomination d'un ministre du Travail responsable du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que d'autres lois sur la rémunération et les conditions de travail. Cette loi constitutive prévoit que le ministre du Travail utilise les services et les installations du Ministère. Elle établit également le mandat du ministre du Travail, qui est de promouvoir des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération.

La *Loi sur le ministère du Développement social Canada* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social. Développement social Canada a pour mandat de promouvoir le bien-être social et la sécurité. En exerçant le pouvoir et en accomplissant les tâches et les fonctions que prévoit cette loi, le ministre est notamment responsable de l'administration du Régime de pensions du Canada, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du Conseil national du bien-être social et de la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*.

Service Canada fonctionne conformément au mandat et au cadre législatifs des lois constitutives actuelles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Son mandat est de collaborer avec les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services communautaires afin d'offrir des services et des prestations au moyen d'un guichet unique.

Le 1er juin 2006, le Projet de recherche sur les politiques a été transféré du Bureau du Conseil privé au Ministère. Il dirige les projets de recherche horizontale à l'appui du programme d'action à moyen terme du gouvernement du Canada et détermine les besoins en données et les priorités pour l'élaboration des prochaines politiques.

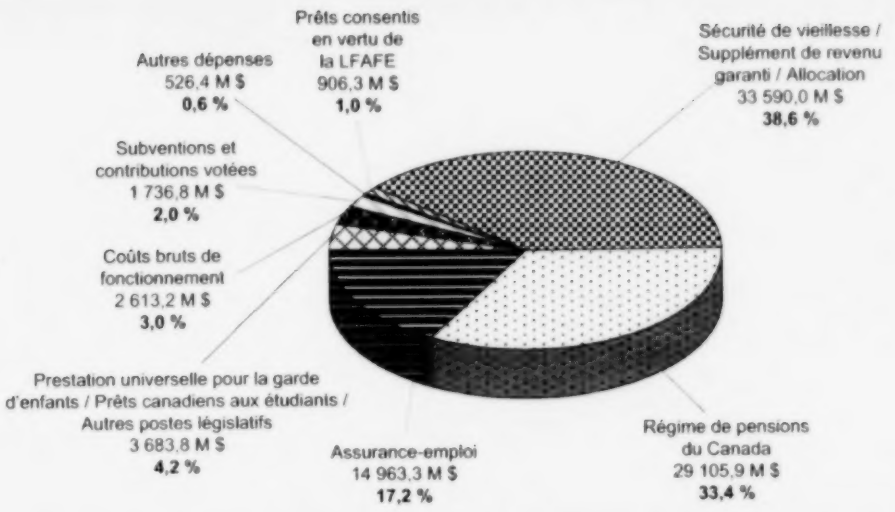
Profil des dépenses prévues en 2008–2009

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) a des dépenses prévues pour ses programmes et services supérieures à 87 milliards de dollars, dont presque 82 milliards, ou plus de 94 %, sont des prestations directes versées aux Canadiens et aux Canadiennes par le biais des programmes de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, de la Prestation universelle pour la garde d'enfants, de la Sécurité de la vieillesse, de prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, ainsi que d'autres paiements de transfert législatifs. Le Ministère a prévu dépenser 1,7 milliard de dollars en subventions et contributions

votées, 37,2 milliards de dollars en subventions et contributions législatives; et 2,1 milliards de dollars en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La stratégie financière de Service Canada prévoit que les fonds législatifs, incluant l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, et les subventions et contributions votées pour la réalisation de programmes désignés, sont affectés chaque année par RHDSC.

Total consolidé 87 125,7 M $



Ressources humaines et Développement social – Dépenses brutes (en millions de dollars)

Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		989,0
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	246,9	
Compte d'assurance-emploi (a.-e.)	1 277,9	
Indemnisation des accidentés du travail	94,4	
Autres ministères	5,0	1 624,2
Coûts bruts de fonctionnement		2 613,2
Subventions et contributions non législatives		1 736,8
Total des dépenses brutes		**4 350,0**
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC		526,4
Non Budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)		906,3

Paiements de transfert législatifs (en millions de dollars)

Subventions et contributions		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		25 321,0
Supplément de revenu garanti		7 696,0
Allocations		573,0
Autres paiements législatifs :		
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 470,0	
Prêts canadiens aux étudiants	403,2	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	588,0	
Bon d'études canadien	34,0	
Régime enregistré d'épargne-invalidité	115,0	
Programme de protection des salariés	31,2	
Autres	0,1	3 641,5
Sous-total		**37 231,5**
Prestations du Régime de pensions du Canada		29 105,9
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	12 827,0	
Partie II	2 136,3	14 963,3
Autres comptes à fins déterminées		42,3[a]
Total des paiements de transfert législatifs		81 343,0

[a] Ce montant comprend les paiements relatifs aux Comptes des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

Crédits votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses

2008–2009

N° du crédit	(en millions de dollars)	Budget principal des dépenses 2008–2009	Budget principal des dépenses 2007–2008
1	Dépenses de fonctionnement	**606,1**	2 508,9
5	Subventions et contributions	**1 675,3**	1 155,8
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**232,7**	233,7
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement social - Traitement et allocation pour automobile	**0,1**	0,1
(L)	Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec - Traitement et allocation pour automobile	**0,1**	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	**25 321,0**	24 093,0
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	**7 696,0**	7 413,0
(L)	Prestation universelle pour la garde d'enfants	**2 470,0**	2 460,0
(L)	Paiements de Subventions canadiennes pour l'épargne-études aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'encourager les Canadiens à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants	**588,0**	540,0
(L)	Versements d'allocations	**573,0**	553,0
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	**327,9**	366,4
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	**142,9**	136,1
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	**43,0**	59,0
(L)	Paiements de Bons d'études canadiens aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'appuyer l'accès à l'éducation postsecondaire des enfants de familles à faible revenu	**34,0**	25,0
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	**24,1**	52,9
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	**6,8**	8,1
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	**0,2**	0,1
(L)	Prestations de retraite supplémentaires - Pensions pour les agents des rentes sur l'État	**-**	-
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	**-**	0,1
-	**Total des dépenses budgétaires**	**39 741,2**	39 605,3
(L)	Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (non budgétaire)	**906,3**	855,7
	Total du Ministère	**40 647,5**	40 461,0

Faits saillants

Budget principal des dépenses

Le montant total de 40 647,5 millions de dollars du Budget principal des dépenses 2008–2009 de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) représente une augmentation nette de 186,5 millions de dollars par rapport au montant prévu au Budget principal des dépenses 2007–2008 de 40 461,0 millions de dollars. Voici les principaux changements:

- Une diminution de 1 902,8 millions de dollars du montant net des dépenses de fonctionnement attribuable surtout :
  - à des compensations liées à une réduction du financement telles :
    - une diminution de 1 926,9 millions de dollars pour Service Canada relativement à un compte en fiducie établi en 2007–2008 en reconnaissance de l'expérience vécue par les résidants des pensionnats autochtones et ses répercussions. (Paiement d'expérience commune);
    - une diminution de 12,5 millions de dollars en relation avec la Phase I de la Stratégie des compétences en milieu de travail pour aider les employeurs et les Canadiens sur le marché du travail à développer des compétences durables et adaptées afin de répondre aux pénuries réelles et prévues, puisque le financement sur trois ans prend fin en 2007–2008;
    - une diminution de 3,7 millions de dollars correspondant à la réduction de l'approvisionnement établie par le Comité d'examen des dépenses. Outre le Budget 2007, des réductions générales ont été appliquées uniformément aux ministères pour faire suite à la décision du Cabinet de chercher à augmenter le rendement afin de compenser en partie l'impact fiscal de la réalisation plus lente que prévue des économies découlant de la réforme de l'approvisionnement.
  - au nouveau financement ayant trait à l'administration des programmes tels :
    - une augmentation de 19,5 millions de dollars pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Conformément au Budget de 2007, 118,0 millions de dollars sur 5 ans de 2007–2008 à 2011–2012 et 28,0 millions de dollars en continu ont été approuvés pour les améliorations au Programme des travailleurs étrangers temporaires afin d'aider les employeurs à remédier aux pénuries immédiates de main-d'œuvre et de compétences et renforcer l'intégrité du programme ;
    - une augmentation de 16,1 millions de dollars reliée à un transfert de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour le Secteur des programmes d'accès public. Ce transfert porte sur les services adaptés d'information offerts par le Secteur des programmes d'accès public pour le compte d'autres ministères;
    - une augmentation de 3,5 millions de dollars pour la mise en œuvre du Programme de remise écoAUTO visant à offrir des incitatifs pour encourager l'achat de véhicules personnels à haut rendement énergétique;
  - de même qu'une augmentation de 1,2 million de dollars reliée aux conventions collectives.
- Une augmentation de 519,5 millions de dollars des subventions et contributions votées principalement en raison de :
  - nouveau financement pour des programmes tels que :
    - une augmentation de 500,0 millions de dollars destinés à la Stratégie du marché du travail pour la mise en œuvre de la nouvelle architecture du marché de travail visant à favoriser davantage l'accès au marché du travail pour les groupes sous-représentés et les travailleurs peu spécialisés;
    - une augmentation de 18,7 millions de dollars pour le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Conformément au Budget 2007, du nouveau financement visant à mettre à profit les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones pour aider les Autochtones qui ont été traditionnellement sous-représentés sur le marché du travail et qui doivent relever des défis particuliers pour participer au marché du travail;
    - une augmentation de 14,5 millions de dollars pour la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance pour un report de fonds de 17,5 millions de dollars de 2007–2008 à 2008–2009, et un transfert de 3 millions de dollars à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour l'Initiative des biens mobiliers excédentaires fédéraux;

- une augmentation de 8,0 millions de dollars pour la Subvention incitative aux apprentis. Conformément au Budget 2006, ce nouveau financement a pour but d'encourager davantage de Canadiens à entreprendre un apprentissage professionnel et de récompenser leur progression en octroyant 1 000 $ par année aux apprentis qui terminent avec succès la première ou seconde année d'un programme d'apprentissage dans un métier visé par le programme « Sceau rouge »;
- une augmentation de 6,9 millions de dollars pour le programme Nouveaux Horizons pour les aînés. Conformément au Budget 2007, des nouveaux fonds pour l'expansion du programme Nouveaux Horizons pour les aînés ont été approuvés.

• Les augmentations précitées sont compensées par les réductions suivantes :
- une diminution de 17,7 millions de dollars pour le Programme national d'alphabétisation, puisque ce programme fait maintenant partie du nouveau Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes. Ce programme intégré offre une approche plus ciblée et spécialisée pour aider à réduire les barrières autres que financières à l'apprentissage à l'âge adulte et promouvoir l'alphabétisation et le développement des compétences essentielles;
- une diminution de 12,0 millions de dollars relativement à la mise en œuvre du Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle, une initiative en appui des activités de deux réseaux de communautés de langue officielle en situation minoritaire reliés à un total de 25 organismes communautaires, puisque l'initiative a reçu un financement de trois ans prenant fin en 2007–2008. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles du gouvernement du Canada.

• Une augmentation de 1 519,2 millions de dollars des paiements aux programmes législatifs, attribuable surtout à :
• Une augmentation de 1 531,0 millions de dollars pour les Prestations aux aînés, qui comprennent la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et les Allocations. Cette augmentation s'explique par des changements dans les taux de paiement moyens prévus et dans la population. En général, les changements dans les taux de prestations moyens pour la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et les Allocations sont partiellement attribuables à des variations de l'indice des prix à la consommation. Les Prestations aux aînés sont pleinement indexées trimestriellement pour toute hausse du coût de la vie. Les lois en vigueur assurent que les Prestations aux aînés ne diminueront jamais si le coût de la vie diminue.
- Sécurité de la vieillesse – Augmentation de 1 228,0 millions de dollars. Le taux mensuel moyen prévu a augmenté de 477,35 $ à 489,82 $, ce qui représente 664,5 millions de dollars. En outre, il est prévu que le nombre de bénéficiaires augmentera de 4 382 379 à 4 505 101, ce qui représente une augmentation de 712,5 millions de dollars, et une augmentation est prévue dans le remboursement des prestations de Sécurité de la vieillesse qui réduira de 149,0 millions de dollars les paiements de prestations de la Sécurité de la vieillesse.
- Supplément de revenu garanti – Augmentation de 283,0 millions de dollars. Le taux mensuel moyen prévu a augmenté de 378,03 $ à 396,06 $, ce qui se traduit par une augmentation de 349,6 millions de dollars. L'estimation du nombre de bénéficiaires a été réduite de 1 634 112 à 1 619 274, ce qui correspond à une réduction de 66,6 millions de dollars. Le nombre de prestataires du Supplément de revenu garanti fluctue constamment d'une année à l'autre d'après un certain nombre de facteurs, incluant des fluctuations dans le revenu d'un client, la mort du client, ou dans le statut de résidence du client.
- Paiements d'Allocations – Augmentation de 20,0 millions de dollars. Le taux mensuel moyen prévu a augmenté de 449,32 $ à 473,67 $, ce qui correspond à une augmentation de 29,2 millions de dollars. L'estimation du nombre de bénéficiaires a été réduite de 102 563 à 100 808, ce qui correspond à une réduction de 9,2 millions de dollars. Comme le Supplément de revenu garanti, le nombre de prestataires d'allocations fluctue constamment d'une année à l'autre d'après un certain nombre de facteurs, incluant des fluctuations dans le revenu d'un client, la mort du client, ou dans le statut de résidence du client.

- Une augmentation de 48,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études découlant des changements apportés à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et aux plafonds de cotisation annoncés dans le Budget 2007.
- Une augmentation de 10,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants. L'augmentation dans les paiements de prestations prévus résulte d'une augmentation du nombre de prestataires prévus, et d'une augmentation des taux de participation.
- Une augmentation de 9,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien. Conformément aux prévisions révisées, le taux de participation au Bon d'études canadien augmente de façon constante. Des gains supérieurs aux prévisions de 2006–2007 continuent d'être réalisés en 2007–2008; les activités de promotion semblent avoir un impact positif.
- Une augmentation de 0,1 million de dollars pour d'autres éléments.
- Une diminution de 61,9 millions de dollars du Programme canadien de prêts aux étudiants en raison de :
  - une diminution de 38,5 millions de dollars reliée au financement direct en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* résultant principalement d'une réduction dans les coûts du programme qui a entraîné une réduction des paiements compensatoires;
  - une diminution de 28,8 millions de dollars des paiements d'intérêts et autres obligations par suite d'une réduction des prêts prévus dans le portefeuille d'études et d'une réduction de la proportion prévue des prêts allant à la réduction de la dette afin d'aligner la projection sur les résultats réels;
  - une diminution de 1,4 million de dollars liée aux aux obligations contractées en vertu de la Loi fédérale sur les prêts aux étudiants. Cette réduction des dépenses est liée à la diminution globale de la valeur du portefeuille des prêts garantis;
  - une augmentation de 6,7 millions de dollars pour les subventions canadiennes pour études résultant principalement du fait que le Programme canadien de prêts aux étudiants connaît toujours une participation plus élevée que prévue au programme de Subvention canadienne pour l'accès aux études. En outre, les subventions aux étudiants à faible revenu ou ayant une invalidité sont plus en demande qu'initialement prévue.
- Une diminution de 16,0 millions de dollars liée aux indemnisations des accidentés du travail. La variance est causée par des augmentations prévues des recouvrements, et ce fondé sur des analyses de tendances des années précédentes et aussi sur une augmentation des coûts dû à une décision relative à la douleur chronique rendue par la Commission de l'indemnisation des accidentés du travail de la Nouvelle-Écosse.
- Une diminution de 1,0 million de dollars des cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés.

- Une augmentation de 50,6 millions de dollars en paiements non budgétaires des prêts négociés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, de 855,7 millions de dollars à 906,3 millions de dollars par suite d'une augmentation de 29,4 millions de dollars des prêts déboursés en raison d'une utilisation plus forte que prévue des mesures prévues au Budget 2004 pour faciliter la transition à l'éducation post-secondaire et par une réduction de 21,2 millions de dollars des remboursements de prêts en raison d'une plus grande utilisation des mesures de gestion de la dette grâce auxquelles les étudiants ne sont pas tenus de rembourser leurs prêts étudiants.

Dépenses prévues et équivalents temps plein

	Prévisions	Dépenses prévues		
	2007–2008	**2008–2009**	2009–2010	2010–2011
Activités de programmes (en millions de dollars)				
Budgétaire : Budget principal des dépenses				
Politiques, recherche et communications	196,6	**185,0**	168,0	168,3
Marché du travail	578,1	**1 327,1**	1 259,4	1 244,3
Compétences en milieu de travail	209,0	**273,9**	259,8	240,3
Apprentissage	1 244,2	**1 190,3**	1 188,3	1 190,8
Travail	239,3	**237,9**	247,6	252,3
Investissement social	32 492,3	**33 783,7**	35 288,8	36 874,7
Enfants et familles	2 481,2	**2 488,3**	2 499,1	2 504,3
Logement et sans-abri ª	144,5	**165,6**	1,2	1,2
Service décloisonné et axé sur les citoyens	2 475,0	**594,1**	589,9	592,0
Intégrité	1 028,8	**880,2**	876,2	876,1
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	228,2	**232,4**	232,7	232,8
Dépenses brutes du Budget des dépenses	41 317,2	**41 358,5**	42 611,0	44 177,1
Moins : Revenus disponibles	1 711,9	**1 617,3**	1 616,8	1 618,7
Dépenses nettes	39 605,3	**39 741,2**	40 994,2	42 558,4
Non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	855,7	**906,3**	733,2	617,6
Ajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses (A)				
Postes votés				
Emplois d'été Canada 2007	45,0	-	-	-
Initiative nationale pour les sans-abri - report de fonds	25,1	-	-	-
Programme des travailleurs étrangers temporaires	15,9	-	-	-
Plan de publicité du gouvernement	14,2	-	-	-
Programme Nouveaux Horizons pour les aînés	8,2	-	-	-
Administration régionale crie	7,2	-	-	-
Programme de remise écoAUTO	6,3	-	-	-
Programme de Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	5,0	-	-	-
Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers	4,2	-	-	-
Transfert de l'Agence du revenu du Canada - Fonds reliés aux services de recouvrement nationaux et aux Conseils juridiques et litige-recouvrement - Ajustement technique	1,0	-	-	-
Loi sur la modernisation de la fonction publique	0,9	-	-	-
Loi fédérale sur la responsabilité - Ressources liées à l'évaluation	0,4	-	-	-
Stratégie concurrentielle dans l'industrie forestière (Programme des conseils sectoriels)	0,3	-	-	-
Directive du Cabinet sur la rationalisation de la réglementation	0,1	-	-	-
Versement de paiements anticipés dans le Cadre de la Convention de règlement relative aux pensionnats autochtones	(82,6)	-	-	-
Transfert de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada des programmes et des activités liés au Secteur des programmes d'accès public	16,1	-	-	-
Transfert de l'Agence de santé publique du Canada pour appuyer l'élaboration d'un Atlas mondial des ressources en déficience intellectuelle	0,1	-	-	-
Transfert à Finances pour la campagne de publicité sur Rétablir l'équilibre fiscal au Canada	(0,1)	-	-	-
Transfert à Citoyenneté et Immigration Canada pour le projet Métropolis	(0,1)	-	-	-
Transfert à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada pour soutenir la collectivité nationale des gestionnaires	(0,2)	-	-	-
Transfert à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada lié à la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance	(3,0)	-	-	-
Budget supplémentaire des dépenses (A)	64,0	-	-	-

Dépenses prévues et équivalents temps plein *(suite)*

	Prévisions	Dépenses prévues		
	2007–2008	**2008–2009**	2009–2010	2010–2011
Budget supplémentaire des dépenses (B)				
Postes votés				
Fonds pour l'accessibilité	10,0	-	-	-
Radiation des créances envers la Couronne pour les prêts d'études canadiens aux modalités de financement direct	0,4	-	-	-
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés - Report de fonds	(10,4)	-	-	-
Transfert à Patrimoine canadien pour Action Canada (Stratégie emploi jeunesse)	(0,2)	-	-	-
Transfert de Patrimoine canadien pour le partenariat interministériel avec les communautés de langue officielle	0,1	-	-	-
Sous-total - Postes votés	(0,1)	-	-	-
Postes législatifs - budgétaire				
Subvention canadienne pour l'épargne-études	42,0	-	-	-
Supplément de revenu garanti	36,0	-	-	-
Subvention canadienne pour l'épargne-études	17,6	-	-	-
Bon d'études canadien	3,0	-	-	-
Obligations contractées en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0,5	-	-	-
Prêts à risques partagés	(8,4)	-	-	-
Paiements d'Allocations	(12,0)	-	-	-
Paiements liés aux modalités de financement direct	(35,3)	-	-	-
Sécurité de la vieillesse	(52,0)	-	-	-
Sous-total - Postes législatifs	(8,6)	-	-	-
Postes législatifs - non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	78,4	-	-	-
Budget supplémentaire des dépenses (B)	69,7	-	-	-
Autres				
Crédit 10 du Conseil du Trésor - politique sur la vérification interne	1,7	-	-	-
Crédit 15 du Conseil du Trésor - conventions collectives	1,7	-	-	-
Crédit 22 du Conseil du Trésor - report de fonds	27,8	-	-	-
Gels	(69,1)	-	-	-
Ajustement du régime d'avantages sociaux des employés	6,1	-	-	-
Sous total - Autres	(31,8)	-	-	-
Dépenses prévues:				
Budget 2006				
Programme de protection des salariés [b]	s/o	**34,7**	34,7	34,7
Budget 2007				
Régime enregistré d'épargne-invalidité [c]	s/o	**115,0**	165,0	210,0
Fonds pour l'accessibilité	s/o	**20,0**	15,0	-
Autres				
Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle	s/o	**13,8**	-	-
Emplois d'été Canada (Stratégie emploi jeunesse)	s/o	**29,0**	29,0	29,0
Développement des centres de contact (Centre d'appels de Service Canada à Cornwall)	s/o	**1,3**	1,4	1,0
Comprendre la petite enfance	s/o	**3,6**	(2,7)	(1,0)
Indemnisation des accidentés du travail - Ajustement	s/o	**(1,2)**	(1,4)	(1,9)
Ajustement à 17.5 % du régime d'avantages sociaux des employés	s/o	**(0,1)**	(0,1)	(0,2)
Total - Dépenses prévues	s/o	**216,1**	240,9	271,6
Total - Dépenses prévues (Nettes)	40 562,9	**40 863,6**	41 968,3	43 447,6
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	16 180,4	**16 704,2**	17 298,9	17 786,8
Régime de pensions du Canada	28 085,8	**29 674,4**	31 299,6	33 039,2
Autres comptes à fins déterminées	45,1	**42,3**	39,7	37,3
Régime d'avantages sociaux des employés recouvrable du Compte d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada	(161,3)	**(158,8)**	(158,8)	(159,1)
Total RHDSC - consolidé	84 712,9	**87 125,7**	90 447,7	94 151,8
Moins : Revenus non disponibles	703,3	**782,8**	852,0	906,9
Plus : Services reçus à titre gracieux	33,3	**38,1**	36,8	37,0
Total de RHDSC	84 042,9	**86 381,0**	89 632,5	93 281,9
Équivalents temps plein	23 759	**24 215**	23 882	23 938

[a] Au sein de son portefeuille, Ressources humaines et Développement social met l'accent sur les sans-abri et la Société canadienne d'hypothèques et de logement met l'accent sur le logement. L'architecture des activités de programme sera mise à jour dès que possible pour refléter cette situation.

[b] Le financement pour ce programme n'a pas encore été approuvé par le Conseil du Trésor. La présentation au Conseil du Trésor devrait être prête en juin 2008.

[c] Le financement du Plan n'a pas encore été approuvé par le Conseil du Trésor. La présentation au Conseil du Trésor devrait être entendue en avril 2008.

Prévisions pour 2007–2008 et dépenses prévues pour 2008–2009

Les dépenses consolidées de Ressources humaines et Développement social devraient atteindre 87 125,7 millions de dollars en 2008–2009, soit une augmentation de 2 412,8 millions de dollars par rapport aux prévisions pour 2007–2008 qui s'élèvent à 84 712,9 millions de dollars. La différence est principalement attribuable aux éléments suivants :

- Une diminution de 1 896,7 millions de dollars des dépenses de fonctionnement nettes en raison des facteurs suivants :
  - à des compensations liées à une réduction du financement :
    - une diminution de 1 844,3 millions de dollars pour Service Canada en rapport avec un compte en fiducie établi en 2007–2008 en reconnaissance de l'expérience vécue par les résidants des pensionnats autochtones et les conséquences qui y sont liées (Paiement d'expérience commune);
    - une diminution de 27,8 millions de dollars du financement lié au report de fonds de 2007–2008 du budget de fonctionnement;
    - une diminution de 12,7 millions de dollars liée au financement réduit du Plan de publicité du gouvernement;
    - une diminution de 12,5 millions de dollars liée à l'étape 1 de la Stratégie des compétences en milieu de travail qui vise à aider les employeurs et les Canadiens sur le marché du travail à développer des compétences durables et efficaces afin de répondre aux pénuries réelles et prévues, puisque le financement sur trois ans prend fin en 2007–2008;
    - ces diminutions sont compensées par une augmentation de 0,6 million de dollars pour d'autres éléments.
- Une diminution de 0,4 million de dollars pour radier des créances envers la Couronne liées au Programme canadien des prêts aux étudiants aux modalités de financement direct en 2007–2008.
- Une augmentation de 558,3 millions de dollars en subventions et contributions votées pour les motifs suivants :
  - nouveau financement pour des programmes comme les suivants :
    - 500,0 millions de dollars destinés à la Stratégie du marché du travail pour la mise en œuvre de la nouvelle architecture du marché de travail visant à favoriser davantage l'accès au marché du travail pour les groupes sous-représentés et les travailleurs peu spécialisés;
    - 17,3 millions de dollars pour le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Dans le budget 2007, on a annoncé l'octroi de fonds supplémentaires pour mettre à profit le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Ce programme permet aux Autochtones, qui sont traditionnellement sous-représentés dans le milieu du travail et qui sont aux prises avec des difficultés particulières, de participer au marché du travail;
    - 9,9 millions de dollars pour la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance relativement au report de fonds des années précédentes;
    - 8,0 millions de dollars pour les Subventions incitatives aux apprentis. Dans le budget 2006, on annonçait des fonds supplémentaires qui permettraient d'encourager davantage de Canadiens à poursuivre une formation visant l'apprentissage d'un métier et de récompenser leurs progrès par la remise de 1 000 $ par année aux apprentis ayant réussi leur première ou leur deuxième année d'un programme d'apprentissage d'un métier visé par le programme « Sceau rouge »;
    - 8,0 millions de dollars pour le Fonds pour l'accessibilité pour financer des projets communautaires au Canada qui visent à améliorer l'accessibilité pour les Canadiens, peu importe leurs capacités physiques, et qui leur permettent de participer à la vie communautaire et économique;
    - 15,1 millions de dollars pour d'autres programmes.

- Une augmentation de 1 669,8 millions de dollars pour des paiements de programmes législatifs, principalement pour les raisons suivantes :
  - Une augmentation de 1 559,0 millions de dollars des Prestations aux aînés, comme les prestations de la Sécurité de la vieillesse (augmentation de 1 280,0 millions de dollars), le Supplément de revenu garanti (augmentation de 247,0 millions de dollars) et l'Allocation (augmentation de 32,0 millions de dollars). Ces augmentations s'expliquent par des changements survenus dans les taux moyens de paiement prévus et dans la démographie. De façon générale, les changements dans les taux moyens de prestations de la Sécurité de la vieillesse, du Supplément de revenu garanti et de l'Allocation peuvent être partiellement attribuables aux changements liés à l'indice des prix à la consommation. Les Prestations aux aînés sont ajustées tous les trois mois afin de tenir compte de la hausse du coût de la vie. Aux termes des lois en vigueur, les Prestations aux aînés ne diminueront jamais même si le coût de la vie diminuait.
  - Une augmentation de 115,0 millions de dollars pour le Régime enregistré d'épargne-invalidité annoncée dans le budget 2007. Ce régime permettra d'aider les parents à épargner pour assurer la sécurité financière à long terme d'un enfant gravement handicapé.
  - Une augmentation de 31,2 millions de dollars pour le Programme de protection des salariés dans le cadre duquel on verse à certains employés d'entreprises qui ont fait faillite, leurs salaires et indemnités de vacances non payés jusqu'à concurrence de 3 000 $.
  - Un financement accru de 10,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants. L'augmentation prévue des prestations est attribuable à une augmentation du nombre prévu de bénéficiaires et à une augmentation des taux de participation.
  - Une augmentation de 6,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études.
  - Une augmentation de 6,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien. Selon les prévisions révisées, le taux de participation augmente à un rythme constant.
- Une diminution de 36,2 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants pour les motifs suivants :
  - Une diminution de 3,1 millions de dollars liée au financement direct aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* à la suite d'une réduction des coûts du programme qui a entraîné une réduction des montants compensatoires;
  - Une diminution de 1,8 million de dollars liée aux obligations aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*. La réduction des dépenses est liée à la diminution générale de la valeur du portefeuille de prêts garantis;
  - Une diminution de 20,4 millions de dollars des paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* à la suite d'une réduction dans les prêts prévus dans le portefeuille d'études et d'une réduction de la proportion prévue des prêts allant à la réduction de la dette afin d'aligner la projection sur les résultats réels;
  - Une diminution de 10,9 millions de dollars pour le programme Subventions canadiennes pour études;
- Une diminution de 16,0 millions de dollars pour l'indemnisation des accidentés du travail. La variance s'explique principalement par une augmentation prévue du nombre de demandes de remboursement, nombre établi d'après une analyse de la tendance de l'année précédente, ainsi que par une augmentation des coûts en rapport avec la décision relative à la douleur chronique rendue par la Commission de l'indemnisation des accidentés du travail de la Nouvelle-Écosse.
- Une diminution de 5,2 millions de dollars des cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés.
- Une baisse nette de 27,8 millions de dollars pour les paiements non budgétaires des prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.
- Une hausse de 523,8 millions de dollars pour les dépenses prévues au Compte d'assurance-emploi, principalement en raison d'une augmentation prévue du montant des prestations prévues de la partie I.

- Une hausse de 1588,6 millions de dollars pour le Régime de pensions du Canada. L'augmentation est attribuable à une hausse du montant des prestations, rendant compte des prévisions relatives à la population cliente et aux versements de prestations moyens.
- Une diminution de 2,8 millions de dollars relative à d'autres comptes à fins déterminées (Compte des rentes sur l'État et Fonds d'assurance de la fonction publique).

Dépenses prévues pour 2008–2009 et dépenses prévues pour 2009–2010

Pour 2009–2010, les dépenses consolidées du Ministère devraient s'élever à 90447,7 millions de dollars, soit une hausse de 3322,0 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues pour 2008–2009. Les principales différences sont les suivantes :

- Une baisse nette de 48,2 millions de dollars pour les dépenses de fonctionnement, principalement en raison de diminutions de fonds alloués aux initiatives suivantes :
  - 22,2 millions de dollars pour la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui a été approuvée pour deux ans;
  - 6,3 millions de dollars pour des sondages pour lesquels les exigences contractuelles ont été réduites pour 2009–2010;
  - 3,6 millions de dollars pour l'initiative Comprendre la petite enfance;
  - 3,3 millions de dollars en rapport avec le Programme de remise écoAUTO;
  - 2,6 millions de dollars pour la Stratégie des métiers et de l'apprentissage ;
  - 2,5 millions de dollars pour la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;
  - 7,7 millions de dollars pour d'autres éléments.
- Une diminution de 225,7 millions de dollars pour les subventions et contributions votées, principalement en raison de diminutions liées au financement pluriannuel des initiatives suivantes :
  - 123,8 millions de dollars pour la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui a été approuvée pour deux ans;
  - 37,3 millions de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés;
  - 22,5 millions de dollars pour la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;
  - 12,0 millions de dollars pour le Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle;
  - 9,2 millions de dollars pour le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones;
  - 9,1 millions de dollars pour l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail;
  - 8,9 millions de dollars pour le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers;
  - 2,9 millions de dollars pour d'autres éléments.
- Une augmentation de 1551,7 millions de dollars pour des paiements de programmes législatifs, principalement attribuable aux éléments suivants :
  - 1500,0 millions de dollars pour les Prestations aux aînés, y compris les prestations de la Sécurité de la vieillesse (augmentation de 1198,0 millions de dollars), le Supplément de revenu garanti (augmentation de 278,0 millions de dollars) et l'Allocation (augmentation de 24,0 millions de dollars);
  - 50,0 millions de dollars pour le Régime enregistré d'épargne-invalidité;
  - 10,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants;
  - 7,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien;
  - 3,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études;
  - 1,0 million de dollars pour le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail;
  - Ces hausses sont compensées par des diminutions de 16,0 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants et de 3,3 millions de dollars des cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés.
- Une baisse nette de 173,1 millions de dollars des paiements non budgétaires pour les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, principalement en raison de l'incidence des remboursements des prêts par les emprunteurs dans le portefeuille de prêts;
- Une hausse de 594,7 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi, principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues de la partie I de l'assurance-emploi;

- Une augmentation de 1625,2 millions pour le Régime de pensions du Canada, principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues du Régime de pensions du Canada de 1622,1 millions de dollars; et
- Une baisse de 2,6 millions de dollars pour les paiements et les autres frais liés au Compte des rentes sur l'État.

Dépenses prévues pour 2009–2010 et dépenses prévues pour 2010–2011

Pour 2010–2011, les dépenses consolidées du Ministère devraient atteindre 94 151,8 millions de dollars, soit une hausse de 3704,1 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues pour 2009–2010. Les principales différences sont les suivantes :

- Une baisse nette de 1,6 million de dollars des dépenses de fonctionnement;
- Une baisse de 49,2 millions de dollars pour les subventions et contributions votées, principalement en raison de diminutions liées au financement pluriannuel des initiative suivantes :
  - 20,9 millions de dollars pour l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail;
  - 13,5 millions de dollars pour le Fonds pour l'accessibilité;
  - 9,9 millions de dollars pour la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;
  - 4,1 millions de dollars pour l'Administration régionale Kativik;
  - 0,8 million de dollars pour d'autres éléments.
- Une hausse de 1645,4 millions de dollars pour les paiements de programmes législatifs, principalement pour les motifs suivants :
  - 1592,0 millions de dollars pour les Prestations aux aînés, y compris les prestations de la Sécurité de la vieillesse (augmentation de 1279,0 millions de dollars), le Supplément de revenu garanti (augmentation de 290,0 millions de dollars) et l'Allocation (augmentation de 23,0 millions de dollars);
  - 45,0 millions de dollars pour le Régime enregistré d'épargne-invalidité;
  - 7,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien;
  - 5,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants;
  - 2,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études;
  - 2,0 millions de dollars pour le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail;
  - Ces hausses sont compensées par une baisse de 7,6 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants.
- Une baisse nette de 115,6 millions de dollars en paiements non budgétaires pour les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* principalement en raison de l'incidence des remboursements des prêts par les emprunteurs dans le portefeuille de prêts;
- Une hausse de 487,9 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi, principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues de la partie I de l'assurance-emploi de 480,0 millions de dollars;
- Une hausse de 1739,6 millions de dollars pour le Régime de pensions du Canada principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues du Régime de pensions du Canada de 1738,1 millions de dollars;
- Une baisse de 2,4 millions de dollars pour les paiements et les autres frais liés au Compte des rentes sur l'État.

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
***Ressources financières** (en millions de dollars)*			
Dépenses de fonctionnement brutes	2 613,2	2 540,1	2 538,4
Subventions et contributions votées	1 736,8	1 511,2	1 461,9
Paiements de transferts législatifs	37 231,5	38 805,4	40 453,8
Total des dépenses brutes	**41 581,5**	**42 856,7**	**44 454,1**
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	906,3	733,2	617,6
Prestations du Régime de pensions du Canada	29 105,9	30 728,0	32 466,1
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	12 827,0	13 435,0	13 915,0
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 136,3	2 136,3	2 136,3
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	42,3	39,7	37,3
Total RHDSC	**86 599,3**	**89 928,9**	**93 626,4**
Autres frais ministériels			
Créances douteuses de l'assurance-emploi	106,0	111,0	115,0
Coûts d'administration de l'assurance-emploi pour d'autres ministères fédéraux	227,4	213,2	214,9
Coûts d'administration Régime de pensions du Canada pour d'autres ministères fédéraux	292,4	296,0	298,9
Recouvrements - Indemnisation des accidentés	(99,4)	(101,4)	(103,4)
Total consolidé	**87 125,7**	**90 447,7**	**94 151,8**
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	24 215	23 882	23 938

	Dépenses prévues (en millions de dollars)		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Résultat stratégique: Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social			
• Politiques, recherche et communications	185,2	168,3	168,3
Résultat stratégique: Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage			
• Marché du travail	16 375,7	16 899,5	17 361,9
• Compétences en milieu de travail	273,8	259,8	240,3
• Apprentissage	2 096,6	1 921,5	1 808,4
Sous-total	**18 746,1**	**19 080,8**	**19 410,6**
Résultat stratégique: Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces			
• Travail	271,4	280,9	285,1
Résultat stratégique: Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités			
• Investissement social	63 028,0	66 193,8	69 549,9
• Enfants et familles	2 488,2	2 499,1	2 504,3
• Logement et sans-abri [a, b]	165,6	1,2	1,2
Sous-total	**65 681,8**	**68 694,1**	**72 055,4**
Résultat stratégique: Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada)			
• Service décloisonné et axé sur les citoyens	602,2	595,9	598,2
• Intégrité	880,2	876,2	876,0
• Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	232,4	232,7	232,8
Sous-total	**1 714,8**	**1 704,8**	**1 707,0**
TOTAL	**86 599,3**	**89 928,9**	**93 626,4**

[a] Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 pour une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009).

[b] Au sein de son portefeuille, Ressources humaines et Développement social met l'accent sur les sans-abri et la Société canadienne d'hypothèques et de logement met l'accent sur le logement. L'architecture des activités de programme sera mise à jour dès que possible pour refléter cette situation.

Priorités ministérielles de 2008–2009

Les priorités de RHDSC pour 2008–2009 se divisent en trois grandes catégories.

- Politiques et programmes
- Prestation de services
- Gestion

L'orientation de ces priorités découle d'une évaluation continue du contexte économique, social, stratégique et opérationnel du Ministère.

Politiques et programmes

RHDSC a un rôle important à jouer pour veiller à ce que les Canadiens aient la possibilité de se réaliser pleinement et de participer activement à une économie productive et concurrentielle. Le Ministère doit également apporter un soutien aux Canadiens les plus vulnérables qui ne peuvent travailler.

Au cours des quinze dernières années, le Canada a connu une croissance économique généralisée et soutenue qui a donné lieu à une progression vigoureuse de l'emploi dans l'ensemble. La vigueur continue de l'économie canadienne a créé des possibilités pour les Canadiens, a occasionné une hausse du taux d'emploi et a contribué à faire baisser considérablement le taux de pauvreté.

Toutefois, d'importants facteurs qui opèrent dans le paysage économique, tels que la concurrence mondiale croissante et le rythme accéléré de l'évolution technologique, ainsi que les changements sociaux, notamment le vieillissement et la diversité grandissante de la population canadienne et les changements dans la composition et le rôle des familles, posent des défis de taille qui continuent d'orienter les priorités du Ministère.

Contexte

La demande mondiale croissante d'un grand nombre des matières industrielles que le Canada exporte, en particulier l'énergie, en fait grimper le prix, accroît les revenus et stimule d'importants nouveaux investissements dans le secteur canadien des ressources. Le transfert de la fabrication vers des économies à bas salaires, en particulier la Chine, fait baisser les prix tout en augmentant le pouvoir d'achat réel. L'appréciation marquée et rapide du dollar canadien par rapport à son homologue américain contribue à réduire davantage les prix des biens de consommation pour les Canadiens et à améliorer leur pouvoir d'achat. De plus, cette appréciation permet aux entreprises canadiennes d'importer à prix moindres des machines et du matériel qui accroissent leur productivité. En outre, l'émergence de la Chine (et, dans une moindre mesure, de l'Inde) ouvre d'importants marchés pour les biens canadiens et crée de nouveaux débouchés pour les entreprises canadiennes.

À la faveur de la forte création d'emplois, le taux de chômage national est à son plus bas en plus de 30 ans, ce qui stimule encore davantage la croissance des revenus et des dépenses des Canadiens. Toutefois, le rythme de la création d'emplois commence à mettre à l'épreuve la capacité de la population canadienne de fournir les travailleurs nécessaires. Un nombre croissant d'entreprises se disent incapables de trouver tous les travailleurs dont elles ont besoin, et pas simplement des travailleurs hautement spécialisés, malgré le fait que la participation au marché du travail n'a presque jamais été aussi élevée.

Ce flot de croissance et de création d'emplois depuis le milieu des années 90 profite en particulier aux jeunes travailleurs et aux travailleurs âgés, qui ont été parmi les plus durement touchés par le ralentissement économique du début des années 90. Les Autochtones, les personnes handicapées, les parents seuls et les immigrants, dont les taux d'activité et d'emploi tendent à être inférieurs à la moyenne nationale, voient également leurs perspectives d'emploi s'améliorer depuis le milieu des années 90.

Il importe cependant de signaler qu'il y a eu des répercussions régionales et sectorielles inégales en raison de la diversité des structures économiques régionales au pays. D'une part, la majorité des secteurs de l'Ouest sont en expansion, grâce à la montée en flèche des prix de l'énergie et au fait que les entreprises investissent fortement dans de nouvelles sources d'approvisionnement. D'autre part, certains secteurs situés principalement au Canada central et dans les régions rurales de la Colombie-Britannique souffrent de l'appréciation du dollar canadien et des coûts accrus de l'énergie. Le secteur canadien de la fabrication ne cesse de perdre des emplois sous l'effet de la hausse du dollar et de la chute des prix internationaux des produits manufacturés. La vigueur

du dollar canadien et la crise qui éclate sur le marché de l'habitation aux États-Unis ont également des répercussions négatives sur le secteur forestier.

Alors que la croissance économique vigoureuse se traduit par une hausse du revenu personnel disponible par habitant, les taux de rémunération horaires augmentent beaucoup plus lentement. La rémunération annuelle moyenne réelle des personnes se situant dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires est demeurée presque inchangée depuis 1976.

Certaines familles ont amélioré leur situation financière, principalement grâce à l'augmentation des débouchés. L'augmentation continue des emplois rémunérés exercés par les familles découle de la hausse de la participation féminine au marché du travail et de l'augmentation équivalente du nombre de familles où les deux conjoints perçoivent un salaire, ce qui s'est traduit par une modeste progression des revenus. Des progrès ont même été réalisés par les familles appartenant à la moitié inférieure de l'échelle des revenus, ce qui a contribué à la diminution du taux d'enfants vivant dans des familles à faible revenu. Malgré ces gains, de nombreux Canadiens n'ont pas réussi à échapper à la pauvreté. En fait, de nombreux Canadiens demeurent vulnérables, dont des adultes handicapés, de nouveaux immigrants, des Autochtones et des chefs de famille monoparentale. Et ils ne sont pas les seuls. Un nombre important de Canadiens continuent de vivre dans la pauvreté, malgré un effort de travail considérable et une participation régulière au marché du travail.

Comme nous vivons dans une société vieillissante, de plus en plus de pression sera exercée sur les familles pour qu'elles s'acquittent de leurs responsabilités en matière de garde d'enfants. Dans ce contexte, il faudra chercher avant tout à aider les Canadiens qui prennent part à ces activités de façon à ce qu'ils puissent bien s'acquitter de leurs responsabilités tout en maintenant leur capacité de participer pleinement au tissu social et économique de la société canadienne.

La poursuite dans cette voie, l'amélioration des débouchés de tous les Canadiens en les aidant à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires n'augmentera pas seulement la productivité globale de la main-d'œuvre. Ces progrès leur permettront également de mettre à profit les débouchés, de tirer parti de la future prospérité du Canada et de devenir autonomes. De plus, l'augmentation des choix à la disposition des Canadiens grâce aux appuis dont ils bénéficient, ainsi que leur famille, contribuera à alléger en partie les contraintes de temps et les contraintes financières qui pèsent sur eux et augmentera ainsi leur ressort psychologique et leur autonomie.

Les Autochtones doivent souvent surmonter de multiples obstacles pour réussir leur participation sur le marché du travail, notamment un faible niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles et la difficulté d'accès aux programmes de formation et d'éducation qu'exigent les employeurs. La population autochtone est également jeune et connaît une croissance beaucoup plus rapide que la population canadienne en général (hausse de 22 % entre 1996 et 2001), surtout dans le Nord et dans l'Ouest, la grande majorité habitant dans l'Ouest du Canada[1]. La croissance démographique est à son maximum dans le groupe d'âge constitué des personnes à la recherche de compétences d'emploi, d'un programme d'études postsecondaires et d'un premier emploi. On estime qu'environ la moitié des Autochtones ont moins de 25 ans, et qu'au cours des 20 prochaines années, environ 400 000 Autochtones seront prêts à entrer dans la population active.

Au Canada, 3,6 millions de Canadiens, soit 12,4 % de la population, ont un handicap[2]. Ce total comprend 181 000 enfants, 1,5 million de personnes âgées, et 1,9 million d'adultes en âge de travailler. Ces chiffres augmenteront vraisemblablement étant donné le vieillissement de la population. Le Canada ne bénéficie pas au maximum des possibilités d'emploi, des compétences et du talent des personnes handicapées, et les personnes handicapées au Canada n'exploitent pas le maximum de leurs possibilités : 44 % des personnes handicapées étaient présentes sur le marché du travail, comparativement à 74 % des personnes qui n'ont pas de handicap. Une autre situation inquiétante est le fait qu'un grand nombre de personnes handicapées vivent dans la pauvreté (23 % des personnes de 16 à 64 ans ayant un handicap vivent à l'aide d'un faible revenu, comparativement à 14 % des personnes sans handicap en 2001).

La croissance économique et les créations d'emplois soutenues se sont accompagnées de profondes modi-

[1] Recensement de 2001 : série «analyses», Peuples autochtones : Un profil démographique, Statistique Canada

[2] Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001, Statistique Canada

fications du milieu de travail, qui trouvent leur origine dans un certain nombre de facteurs. Premièrement, la mondialisation a créé des pressions concurrentielles, mais aussi d'importantes perspectives. Ces pressions ont conduit les employeurs à rechercher la souplesse nécessaire pour adapter les effectifs de leur main-d'œuvre à la fluctuation de la conjoncture, ce qui a poussé les employés à rechercher davantage la sécurité d'emploi. Les employeurs et les travailleurs canadiens souhaitent être protégés contre le gâchage des prix pratiqué par certaines entreprises étrangères, susceptibles d'être tentées de prendre l'avantage sur leurs concurrents en portant atteinte aux droits de leurs propres travailleurs dans le domaine du travail.

Deuxièmement, les changements démographiques, notamment l'augmentation du nombre de familles bi-actives, l'augmentation de la diversité du Canada liée à l'immigration, le vieillissement de la population et le marché du travail serré, ainsi que les responsabilités liées aux soins des aînés – ont augmenté les exigences des travailleurs en matière de souplesse de l'organisation du travail, d'adaptation du milieu de travail à la diversité et de conciliation travail-vie. Ces changements ont parallèlement fait naître chez les employeurs le souci de recruter et de retenir une main-d'œuvre qualifiée et motivée.

Troisièmement, les progrès technologiques ont permis de répondre plus facilement aux besoins des employeurs en matière de productivité et à ceux des travailleurs en matière de souplesse, puisque les employés peuvent, en effet, produire plus rapidement et, parfois, à partir d'un plus grand nombre de lieux. Ils aggravent parfois également les contraintes qui pèsent sur la conciliation travail-vie aux yeux de certains.

La croissance du nombre d'emplois atypiques est une des conséquences des facteurs de ce type. Les travailleurs indépendants, à temps partiel et temporaires représentent maintenant environ 32 % de la main-d'œuvre canadienne. Les gains d'une proportion excessive de ces travailleurs sont modestes et ils bénéficient peu ou pas d'avantages sociaux. De plus, la législation du travail ne s'applique pas à un grand nombre d'entre eux, bien qu'ils puissent être assimilés à des employés ordinaires, dans la mesure où ils dépendent économiquement d'un seul client. Ces facteurs sont également à l'origine de la plus grande importance accordée dans les milieux de travail canadiens aux stratégies de recrutement et d'intégration de personnes issues d'un large éventail d'horizons et d'une grande diversité de besoins. Les politiques liées à la conciliation travail-vie, à la gestion des limitations fonctionnelles et au retour à l'emploi illustrent cet état de fait.

Ces facteurs ont entraîné une autre conséquence : l'indispensable collaboration des employeurs, des syndicats et des employés pour que les milieux de travail canadiens soient en mesure de réagir à un environnement en évolution rapide, selon des modalités qui procurent de la souplesse aux employeurs, tout en protégeant les droits et les conditions de travail des employés. Ces modalités exigent, par ricochet, d'accorder plus d'importance et d'attention aux négociations et à la résolution de problèmes et de mettre davantage de compétences à leur service. La dernière conséquence de ces facteurs est la suivante : un plus grand intérêt, dans le contexte de la libéralisation commerciale, pour le meilleur respect et la meilleure application des normes internationales de base régissant le travail.

L'aptitude du Canada à attirer de nouveaux immigrants a atténué fortement le ralentissement de la croissance de la population active dans le passé, par un effet de contrepoids. Les immigrants sont une importante source de croissance de la population active depuis quelques temps déjà. Le Canada fait maintenant face à une plus forte concurrence de la part d'un nombre croissant de pays, comme la Chine et l'Inde, dans le domaine de la main-d'œuvre qualifiée et éprouve des difficultés pour retenir les immigrants qualifiés, déjà établis au Canada. Les employeurs se heurteront à une concurrence grandissante, dans un proche avenir, pour embaucher et retenir des travailleurs, surtout ceux jugés qualifiés, selon les prévisions, à cause de la diminution du réservoir de main-d'œuvre.

Dans ce contexte, il est important de noter qu'un trop grand nombre d'immigrants continuent d'avoir du mal à s'adapter au contexte canadien, et qu'ils sont nombreux à avoir du mal à s'intégrer à la population active du Canada. Leur taux d'emploi est toujours inférieur à celui des autres Canadiens, et leur rémunération relative, surtout chez ceux qui ont terminé des études universitaires, est inférieure. La reconnaissance des acquis est une composante importante de la capacité des immigrants de se trouver un emploi gratifiant et de s'intégrer à la société canadienne. Une connaissance insuffisante des langues officielles du Canada représente un autre obstacle considérable pour de nombreux immigrants qui entrent sur le marché du travail au Canada.

Bien que la tenue de productivité du Canada se soit relativement améliorée depuis 1997, la croissance et le niveau de la productivité accusent toujours un retard considérable par rapport aux États-Unis et à la majorité des pays du G7. La croissance de la productivité exige un investissement soutenu dans une main-d'œuvre très qualifiée et souple. Les économies qui bénéficient d'une main-d'œuvre qualifiée sont mieux en mesure de créer de nouvelles technologies et de les utiliser efficacement. Bien que le Canada dispose d'une des mains-d'œuvre les mieux formées et de la plus forte proportion de diplômés de l'enseignement postsecondaire de toute l'OCDE, les autres pays le rattrapent rapidement et certains pays le surpassent déjà par leur rendement dans certains domaines.

De plus, le niveau d'étude de certains sous-groupes de la population accuse toujours du retard. Le taux d'achèvement des études secondaires est, par exemple, très bas chez les Autochtones, ce qui constitue un obstacle important à leur réussite dans la société et dans les marchés du travail. Une importante fraction de la population canadienne adulte ne dispose pas des compétences nécessaires en littératie et en numératie pour répondre aux exigences de la vie et du travail de tous les jours dans une société évoluée. Certaines de ces personnes sont plus âgées, leur niveau d'études est plus faible et elles vont arriver à l'âge du départ à la retraite. D'autres sont plus jeunes et leur niveau d'études est supérieur, mais elles ont besoin de mettre leurs connaissances à niveau. Les nouveaux immigrants, au niveau d'études élevé, mais maîtrisant mal les langues officielles, forment un autre groupe de personnes éprouvant des difficultés de maîtrise des compétences.

Un trop grand nombre de familles, surtout les familles monoparentales, font de plus en plus appel au réseau des refuges et 65 000 jeunes sont sans-abri, d'après les estimations. L'errance, est, pour un grand nombre d'entre eux, la conséquence de la combinaison de graves problèmes financiers, du chômage, de l'instabilité familiale ou de la violence. Certains, surtout des sans-abri chroniques, souffrent de problèmes de santé mentale ou de toxicomanie.

Risques associés

L'augmentation du nombre de conventions de gestion financière et de partenaires de la prestation de services, ainsi que leur diversification, risquent de nuire à l'aptitude du Ministère à améliorer la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services adaptés aux besoins des Canadiens.

Le Ministère est responsable de l'administration et de la prestation d'un large éventail de programmes et de services légaux, qui s'inscrivent dans un mandat très vaste, et doit permettre aux Canadiens d'accéder à toute une gamme de services et de prestations dispensés par le gouvernement. Les attentes du public continuent à augmenter à l'égard de l'amélioration de la responsabilité et de l'efficacité des programmes et des services. Elles supposent un dialogue, des consultations et des relations efficaces.

Le rôle des programmes de subventions et de contributions du Ministère est important pour qu'il atteigne ses objectifs. À la suite du rapport du groupe d'experts et des résultats d'autres modalités d'examen, les efforts se poursuivent pour définir un modèle optimal qui servirait à créer une méthode moderne, cohérente, dotée d'objectifs stratégiques pour évaluer, gérer et atténuer, à l'échelle du Ministère, les risques des programmes de subventions et de contributions, sans nuire à l'efficacité, ni à la responsabilité de la gérance des programmes.

Des difficultés demeurent pour assurer la communication et la circulation de l'information entre les fonctions d'élaboration des politiques, de conception des programmes et de prestation des services relatifs aux activités du Ministère. Les relations de RHDS avec les provinces et les territoires subiront l'influence de la nouvelle approche qu'adopte le gouvernement fédéral auprès des provinces et des territoires dans la formation et l'éducation postsecondaires, les nouvelles ententes sur le marché du travail et les autres domaines prioritaires qui relèvent des politiques sociales. La capacité de l'infrastructure des provinces et des territoires, ainsi que l'intervention constante au service de la circulation de l'information pour promouvoir les résultats et la responsabilité des programmes, pourrait nuire à l'aptitude du Ministère à mettre en œuvre des politiques efficaces et à répondre aux attentes des Canadiens.

Afin de résoudre efficacement ces difficultés, le Ministère crée et cultive des partenariats productifs pour améliorer la cohérence du plan d'action national pour le marché du travail et le développement social et donner suite efficacement aux priorités gouvernementales.

Service Canada travaille aussi à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies axées sur la clientèle et visant à améliorer et à assurer sans interruption la prestation de services de base comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse, ainsi qu'à améliorer le rendement de ses divers modes de prestation de ses services, grâce à une meilleure gestion des informations et à l'emploi de la technologie.

Enfin, RHDS continue d'examiner son cadre de mesure du rendement pour garantir l'efficacité de l'imputabilité et de la reddition de comptes à la population.

Priorités pour 2008–2009

Dans cette conjoncture complexe, RHDSC a un rôle important à jouer pour veiller à ce que l'économie canadienne demeure compétitive et productive et que tous les Canadiens puissent participer à l'économie et à la société. En 2008–2009, le Ministère s'attachera à renforcer l'avantage du savoir qui sera le moteur de la croissance économique au cours des années à venir, et à mettre en place des mesures d'aide aux enfants, aux familles et aux membres les plus vulnérables de notre société.

Acquérir l'avantage du savoir

En 2006, le gouvernement a lancé *Avantage Canada : Bâtir une économie forte pour les Canadiens*, un plan économique national à long terme. RHDSC contribue à ce plan par la mise en œuvre de son programme axé sur l'avantage du savoir, qui exprime la volonté du Canada à se doter de la main-d'œuvre la mieux instruite, la plus qualifiée et la plus souple au monde. À cette fin, le Ministère favorisera la participation accrue des Canadiens et des nouveaux immigrants au marché du travail; il continuera de travailler à accroître la qualité et la productivité de la main-d'œuvre grâce à un meilleur accès à l'éducation et au développement des compétences; il favorisera l'adaptation de la main-d'œuvre par la mobilité; enfin, il fournira aux Canadiens un accès en temps opportun à des renseignements exacts sur le marché du travail.

Le Ministère reconnaît qu'il ne peut atteindre ses objectifs en travaillant seul. Il doit continuer de collaborer avec les provinces, les territoires, les partenaires et les intervenants clés, en tirant parti des forces et des capacités de chacun pour obtenir des résultats au profit des Canadiens. Comme il est énoncé dans le Budget de 2007, une caractéristique clé de cette approche est la mise en œuvre d'une nouvelle architecture de formation de la main-d'œuvre avec les provinces et les territoires, qui reconnaît que les provinces et les territoires sont les mieux placés pour concevoir et administrer les programmes de formation sur le marché du travail destinés à la plupart des Canadiens. Ainsi, le Ministère favorise une approche tridimentionnelle : travailler au plein transfert des programmes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux provinces et territoires; négocier de nouvelles ententes sur le marché du travail; et examiner s'il est faisable de transférer les actuels programmes fédéraux du marché du travail aux provinces et territoires.

En outre, RHDSC appuiera les engagements qu'a pris le gouvernement d'améliorer la régie et la gestion du Compte d'assurance-emploi, en veillant à ce que le régime continue de fonctionner de manière efficace et efficiente et d'aider les travailleurs canadiens à s'adapter à l'évolution de la conjoncture sur le marché du travail.

Le Ministère appuiera la formation en milieu de travail pour les Canadiens en collaborant avec les provinces, les territoires et le secteur privé pour que la formation et le développement des compétences soient plus faciles d'accès pour les travailleurs canadiens et mieux alignés sur les besoins de l'économie. RHDSC continuera d'encourager la formation et le développement des compétences dans les milieux de travail canadiens et d'investir dans l'élaboration d'outils et d'autres mécanismes de soutien pour rehausser le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles des Canadiens.

Le Ministère continuera de collaborer de près avec d'autres ministères fédéraux et les intervenants de ces industries à élaborer des stratégies d'adaptation appropriées, notamment dans les secteurs traditionnels, et à aider les collectivités à tirer parti des possibilités existantes et nouvelles. Il voudra par ailleurs améliorer la qualité des approches sectorielles ciblées sur les compétences d'emploi en soutenant les initiatives sectorielles et en élaborant la prochaine phase de la Stratégie des métiers et de l'apprentissage.

L'amélioration des compétences des Autochtones sera également une priorité de RHDSC. Le Ministère renforcera les partenariats visant à aider les Autochtones à obtenir les compétences et la formation dont ils ont besoin, donc de leur permettre de tirer parti des perspectives d'emploi offertes dans le Nord du Canada

ou ailleurs. Il proposera aussi des options pour qu'une nouvelle stratégie d'intégration des Autochtones sur le marché du travail soit mise en œuvre en avril 2009.

Compte tenu des nouvelles réalités découlant de l'évolution du marché du travail, y compris l'éventuelle nécessité d'améliorer la formation et d'accroître le soutien du revenu, le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés a été chargé d'examiner de possibles mesures d'aide aux travailleurs âgés. À cette fin, le Ministère répondra au rapport du Groupe d'experts.

Parce qu'on s'attend à une lente croissance de la population active au cours des années à venir, RHDSC répondra à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée de l'industrie en examinant plus avant des façons de faciliter l'intégration au marché du travail de travailleurs formés à l'étranger, de faciliter l'arrivée de travailleurs étrangers temporaires tout en améliorant la capacité de suivre l'observation des exigences réglementaires, de réduire les obstacles à la mobilité (notamment pour les métiers spécialisés) et d'aider les Autochtones à acquérir les compétences et la formation dont ils ont besoin.

En outre, le Ministère continuera de favoriser l'accès aux études supérieures. À cette fin, il terminera son examen du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et élaborera des propositions visant à améliorer l'aide financière aux étudiants. L'examen a pour objectif de simplifier les instruments du PCPE, de les rendre plus efficaces et d'assurer une administration intégrée et une exécution efficace. Par ailleurs, plusieurs études évaluent actuellement le rendement de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, son efficacité et son succès par rapport à son mandat.

Comme mesure supplémentaire de soutien aux apprenants, le budget de 2007 prévoyait, à compter de 2008–2009, une augmentation du financement accordé aux provinces et aux territoires au titre du Transfert social canadien, afin de rehausser la qualité et d'accroître la compétitivité du système canadien d'enseignement postsecondaire. Le Ministère reconnaît les difficultés qu'éprouvent des parents de partout au pays à payer des études postsecondaires. Il prendra donc des mesures pour mettre en œuvre les améliorations, annoncées par le gouvernement, des régimes enregistrés d'épargne-études pour encourager les parents à épargner.

Par ailleurs, le Ministère appuie le Canada dans le secteur du commerce international. Il est généralement reconnu que des enjeux liés au travail se trouvent au cœur du débat sur l'intégration économique internationale. Les progrès au chapitre du commerce international sont de plus en plus liés à l'élaboration de critères internationaux utiles permettant d'améliorer le respect des normes du travail mondialement reconnues. Le Programme du travail s'emploiera à faire en sorte que les politiques et les programmes du travail tiennent compte de l'évolution des relations travailleur-employeur et des réalités économiques et du milieu de travail. À cet égard, on cherchera à obtenir des conseils éclairés sur les causes et les répercussions des arrêts de travail et diverses options visant à en réduire la fréquence et la durée. On négociera et mettra en œuvre de robustes accords de coopération dans le domaine du travail, dans le contexte des accords de libre-échange, pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et assurer l'égalité des chances pour les entreprises canadiennes.

Appuyer les enfants, les familles et les Canadiens vulnérables

C'est le dynamisme des Canadiens, à l'origine de la forte croissance économique du Canada, qui est la clé de sa prospérité croissante. Le Ministère joue un rôle fondamental en soutenant les Canadiens et leurs familles, surtout les familles vulnérables et les familles qui subissent des contraintes financières et des contraintes de temps. C'est en donnant aux Canadiens les moyens d'agir grâce à des outils et des modalités de soutien efficaces qu'ils pourront effectuer les meilleurs choix pour eux-mêmes et leur famille.

De ce fait, il consacre une part importante de ses ressources à aider les Canadiens à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. RHDSC et Service Canada collaborent afin d'offrir un vaste éventail de programmes et de services pour appuyer l'engagement qu'a pris le gouvernement d'investir dans les familles et d'aider les personnes qui cherchent à quitter le cycle de l'itinérance et de la pauvreté.

Comme les familles sont les unités de base de la société, RHDSC continuera d'investir dans la Prestation universelle pour la garde d'enfants afin d'offrir aux Canadiens des choix en matière de garde d'enfants et d'apporter aux familles une aide financière directe sans égard au revenu familial ou au lieu de résidence. En outre, le gouvernement a décidé de subventionner les provinces et les territoires dans le cadre du transfert social canadien pour créer des

places en garderie, comme il est énoncé dans le Budget de 2007. Compte tenu des rôles importants et multiples des membres des familles dans le soutien qu'ils s'apportent les uns aux autres, le Ministère examinera également des façons d'améliorer l'aide aux Canadiens qui s'occupent des membres âgés ou handicapés de leur famille.

Un objectif clé du gouvernement est de veiller à ce que l'ensemble des Canadiens profitent d'une conjoncture économique positive et jouissent d'un niveau de vie élevé. À cette fin, le Ministère continuera de travailler à l'élaboration d'une loi sur les personnes handicapées du Canada. Le travail d'élaboration d'une *Loi sur les personnes handicapées du Canada* se poursuivra, tout comme les activités de mise en œuvre d'autres engagements pris envers les personnes handicapées dans le budget de 2007, dont l'élaboration du Régime enregistré d'épargne-invalidité, de la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et du Bon canadien pour l'épargne-invalidité, ainsi que l'établissement du Fonds d'accessibilité.

En outre, d'importants efforts seront consacrés à l'étude de solutions à long terme au problème de l'itinérance au Canada. Dans le cadre de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, le Ministère mettra en place des mesures pour créer des logements-services et transitoires et pour améliorer les programmes et les services qui aident les sans-abri à devenir autosuffisants. En vertu de cette stratégie, le gouvernement fédéral offre aux provinces et territoires l'occasion de conclure une entente bilatérale pour améliorer la collaboration entre les deux niveaux de gouvernement. Quelque 269,6 millions de dollars seront investis sur deux ans à l'appui de cet engagement.

Enfin, les personnes âgées représentent une proportion croissante de la population canadienne. Au cours de la prochaine année, RHDSC travaillera avec Santé Canada et la secrétaire d'État aux Aînés à appuyer le travail qu'accomplit le Conseil national des aînés dans tous les dossiers qui se rapportent au bien-être et à la qualité de vie des personnes âgées, y compris les possibilités et les défis qui découlent d'une population vieillissante en croissance rapide et de plus en plus diversifiée. De plus, le Ministère dirigera l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles mesures pour s'attaquer au problème croissant de la violence et de la négligence envers les personnes âgées dans les collectivités canadiennes.

RHDSC continuera de collaborer avec ses partenaires à l'exécution d'une version élargie du programme Nouveaux Horizons pour les aînés, qui prévoit l'affectation de fonds à des projets qui aident à faire en sorte que les Canadiens âgés puissent jouir d'une bonne qualité de vie et contribuer à la qualité de vie au sein de leur collectivité par leur participation sociale et un mode de vie actif. Le programme accomplit ses objectifs dans le cadre de trois volets distincts : le financement pour la participation communautaire et le leadership, le financement pour l'aide à l'immobilisation et le financement pour la sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés.

Le Ministère mettra en œuvre des mesures pour protéger l'emploi des réservistes dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et offrir aux réservistes étudiants une exemption des paiements de prêt d'études pendant leur service militaire. De plus, il mettra en œuvre le Programme de protection des salariés, qui garantit aux travailleurs les salaires qui leur sont dus quand leur employeur fait faillite ou est mis sous séquestre.

Prestation de services

Contexte

Service Canada s'occupe de la prestation des programmes gouvernementaux volumineux ou des mesures de soutien offertes aux Canadiens, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse, qui comprend le Supplément de revenu garanti, et d'un vaste éventail de petits programmes et services pour le compte de RHDSC et d'autres ministères, comme Passeports Canada et Résolution des questions des pensionnats indiens Canada.

L'environnement des services du Ministère est fortement influencé par les valeurs et les attentes des Canadiens. Les Canadiens attachent de l'importance aux services : leur qualité globale rejaillit sur la satisfaction des citoyens et leur degré de confiance envers les gouvernements et les fonctions publiques. Service Canada tient compte de cet état de fait et continuera à mettre en œuvre l'approche des services gouvernementaux intégrés et accessibles à partir d'un même point.

Dans le domaine de l'accès à l'information et aux services grâce à divers modes de prestation, à savoir en personne, au téléphone, par courrier et par Internet, les Canadiens s'attendent à pouvoir choisir entre plusieurs modes de prestation de services, en fonction de leurs besoins. De récents efforts entrepris

pour entrer en relation avec le public des collectivités rurales et éloignées ont également été très prisés des Canadiens, si on se fie à l'Enquête initiale sur la sensibilisation 2006 de Service Canada, qui indique que 89 % des Canadiens interrogés soutiennent cette orientation.

Les attentes des Canadiens sont également de plus en plus exigeantes à l'égard de l'aptitude du gouvernement à dispenser de meilleurs services. Les Canadiens attachent une grande importance à la précision, à la connaissance et à la fiabilité — les composantes les plus importantes de la qualité des services. Le personnel, la qualité de l'information, l'accessibilité et la rapidité des service, ainsi que de nouveaux modes innovateurs de communication de l'information aux citoyens semblent également faire partie des principaux facteurs de satisfaction.

Bien que le gouvernement du Canada ait grandement rehaussé la qualité des services et l'efficacité avec laquelle il met en œuvre les programmes et les services, l'amélioration de ces programmes et services demeure une priorité.

Risque associé

Le rôle important que la technologie de l'information (TI) joue à l'appui des priorités ministérielles signifie que le Ministère doit gérer le risque que l'infrastructure de TI et la capacité de reprise ne suffisent pas à assurer la qualité continue des services de première ligne offerts à l'ensemble des citoyens canadiens.

Le Ministère s'engage à mettre en œuvre ses programmes et ses services de manière plus efficiente grâce au recours à la TI. En collaboration avec ses partenaires de service, Service Canada fournit aux Canadiens un accès à plus de 60 programmes et services gouvernementaux dans de nombreux canaux de prestation de services, tout en assurant la protection des renseignements personnels et à caractère délicat, y compris la protection des canaux et du matériel de TI. L'infrastructure de TI vieillissante du Ministère pourrait nuire à sa capacité de répondre aux attentes des clients quant à la prestation de services de haut niveau.

Le Ministère mettra la dernière main au plan de TI aligné sur les plans et les priorités stratégiques et veillera à la gestion efficace des investissements en TI. En outre, le Ministère veillera à ce que la capacité de reprise des activités soit suffisante pour atténuer le risque éventuel de problèmes associés aux systèmes. Service Canada élaborera et exécutera un plan de renouvellement afin de moderniser son infrastructure technologique et les applications logicielles qui s'y rattachent.

Pour rationaliser les services de traitement et de paiement qu'il offre aux citoyens et les rendre plus efficaces et efficients, Service Canada a entrepris d'automatiser davantage les systèmes d'information appuyant les processus de paiement et de prestation de services. De plus, l'amélioration de la gestion des risques et de l'échange d'information avec ses partenaires fera en sorte de convaincre les Canadiens de la sécurité et de la confidentialité de l'information utilisée dans la prestation des programmes.

Priorités pour 2008–2009

Offrir un niveau de service optimal aux Canadiens

Les Canadiens bénéficient de programmes et de services faciles à trouver, faciles à gérer, et faciles d'accès. Service Canada s'engage à améliorer le service aux Canadiens en plaçant le citoyen au centre de ses stratégies de prestation de services et en servant les citoyens dans la langue officielle de leur choix.

Service Canada est résolu à améliorer la prestation des services aux Canadiens, notamment en rehaussant la qualité des services offerts et en améliorant la rentabilité des opérations. Service Canada continuera de chercher à améliorer la mise en œuvre des prestations d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse par la simplification continue des processus automatisés, afin de se transformer en organisme de prestation de services de classe mondiale qui compte sur un réseau de traitement national et virtuel. Ce travail sera appuyé par de meilleures pratiques de gestion de l'information et le recours à la technologie. De plus, l'amélioration de la gestion des risques et la communication d'information sécurisée à ses partenaires feront en sorte de convaincre les Canadiens de la sécurité et de la confidentialité de l'information utilisée dans la prestation des programmes.

Enfin, la prestation des services du Programme du travail en matière de sécurité et de santé au travail, de normes de travail, d'équité en matière d'emploi et de salaires, de sécurité incendie et d'indemnisation des accidentés sera améliorée dans tout le pays grâce à la mise en œuvre d'une réorganisation complète qui

confiera la responsabilité de ces activités à un agent principal, ainsi que grâce à des efforts de modernisation des méthodes de contrôle.

Gestion – Gérance et responsabilisation

Contexte

Les Canadiens exigent que l'argent des contribuables soit utilisé de façon responsable et efficace. RHDSC s'engage à adopter des mesures qui renforcent la gérance financière du Ministère grâce à une fonction de contrôleur fortifiée, à un accent plus prononcé mis sur les résultats, ainsi qu'à des vérifications et à des évaluations qui démontrent l'optimisation des ressources aux Canadiens. Du point de vue de la gestion, l'actuel cadre législatif et un certain nombre de facteurs influent sur le contexte dans lequel le Ministère est appelé à fonctionner, notamment la *Loi fédérale sur la responsabilité* (LFR), le renouvellement du Système de gestion des dépenses (SGD) du gouvernement et les évaluations annuelles en fonction du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG).

Une caractéristique clé de la LFR est la disposition prévoyant la désignation du sous-ministre comme administrateur des comptes de son ministère, dans le cadre de la responsabilité ministérielle. Le sous-ministre est tenu de répondre aux questions des comités du Parlement sur les responsabilités de gestion suivantes :

- les mesures prises pour que les ressources du ministère soient affectées de façon à réaliser les programmes de celui-ci, en conformité avec les règles et méthodes administratives applicables;
- les mesures prises pour que le ministère soit doté de mécanismes de contrôle interne efficaces;
- la signature des comptes qui doivent être tenus pour l'établissement des comptes publics;
- l'exercice des autres attributions spécifiques relatives à l'administration du ministère qui lui sont conférées sous le régime de la LFR ou d'une loi fédérale.

Le renouvellement du Système de gestion des dépenses appuie l'objectif d'assurer la meilleure utilisation possible de l'argent des contribuables. Des dépenses axées sur les priorités du gouvernement et l'obtention de résultats au profit des Canadiens sont des avantages clés attendus du renouvellement du Système de gestion des dépenses. Ce renouvellement doit servir de cadre aux ministères pour améliorer la gestion des dépenses, veiller à ce que les programmes et les services donnent les résultats escomptés de manière efficace et efficiente et assurer l'optimisation continue de l'argent des contribuables.

De plus, le gouvernement utilise le Cadre de responsabilisation de gestion comme mécanisme de surveillance pour le Secrétariat du Conseil du Trésor pour suivre et évaluer les priorités de gestion des ministères. Le CRG établit les attentes en matière de saine gestion des ministères. Il définit les conditions à réunir pour veiller à ce que le gouvernement soit bien géré et utilise des évaluations annuelles des ministères pour cibler les faiblesses, auxquelles les ministères réagissent à l'aide de plans d'action particuliers aux fins de l'amélioration de la gestion.

Dans de récentes évaluations fondées sur le CRG, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a félicité RHDSC pour ses travaux dans des domaines liés à la gestion des ressources humaines et à la gestion du changement, en appui à la transformation organisationnelle, à la fonction d'évaluation et au processus de gestion du rendement des cadres de direction. Les domaines à améliorer sont notamment la gouvernance dans un milieu marqué par le changement organisationnel, les progrès à faire pour atteindre les objectifs de la diversité pour ses employés, l'élaboration d'un plan d'immobilisations à long terme ainsi que le réseau de gestion de l'information et de technologie de l'information et ses anciens systèmes.

Risque associé

Le Ministère doit gérer le risque associé à la capacité ministérielle d'exercer une gouvernance et une surveillance appropriées des ressources financières dans un contexte de transformation.

Parce que le Ministère gère des programmes législatifs et des subventions et contributions de l'ordre de 87 milliards de dollars, la gérance et la responsabilisation financières sont continuellement exposées à d'éventuels risques. Le Ministère continue de mettre en œuvre le modèle de l'agent principal des finances pour la surveillance des questions financières, il cherche à améliorer le cadre de contrôle interne dans le but de préparer des états financiers vérifiés à l'avenir, et il poursuit ses efforts pour démontrer l'utilité de ses investissements dans les programmes et les services, tant internes qu'externes. Au cours

des années à venir, le Ministère doit gérer d'importants investissements infrastructurels, y compris le remplacement de ses systèmes de gestion ministériels.

Conformément aux efforts que déploie le gouvernement pour renouveler l'actuel Système de gestion des dépenses, le Ministère recherchera des gains d'efficience qui cadrent avec les priorités gouvernementales et fera rapport du rendement et des résultats des programmes. De plus, la mise en œuvre de la nouvelle Politique sur la vérification interne et l'élaboration d'une nouvelle Politique d'évaluation exerceront de nouvelles pressions sur le plan de l'administration, de l'élaboration et de l'imputabilité des programmes.

RHDSC continuera de renforcer la gérance de ses ressources financières. La mise en œuvre du poste d'agent principal des finances de RHDSC et l'infrastructure des directions générales de soutien renforceront la gérance globale des ressources ministérielles et aideront la sous-ministre à s'acquitter de son rôle d'administratrice des comptes du Ministère. En novembre 2007, on a créé un comité « portefeuille » de la haute direction chargé d'offrir une surveillance et une orientation stratégiques pour les questions de gestion qui concernent RHDSC, Service Canada et le Programme du travail de façon à ce que l'approche utilisée d'une activité à l'autre soit cohérente et uniforme. En outre, le Ministère a entrepris d'élaborer un plan d'immobilisations à long terme et de mettre en œuvre un processus d'investissement plus rigoureux, qui comprend notamment un solide argumentaire à l'appui de l'accès à des fonds pour d'importants investissements en matière de transformation.

Priorités pour 2008–2009

En 2008–2009, la capacité de gérance financière du Ministère sera encore renforcée, l'objectif étant d'établir la fondation voulue pour aider la sous-ministre à s'acquitter de son rôle d'administratrice des comptes. De plus, le Ministère continuera de travailler à la mise en œuvre intégrale de la Politique sur la vérification interne du SCT d'ici le 1er avril 2009, y compris la création d'un comité de vérification externe indépendant.

Des fonctions poussées de recherche et de gestion du savoir et de vastes sources de compétences en matière de ressources humaines et de développement social continueront d'appuyer l'élaboration de programmes plus efficaces et plus efficients. Les efforts menés pour renforcer davantage la capacité déjà établie de recherche, de vérification et d'évaluation contribueront à mieux comprendre l'efficacité des programmes et les options d'amélioration continue.

Une caractéristique clé du renouvellement du Système de gestion des dépenses consiste en l'obligation pour les ministères de rendre compte périodiquement des résultats et des réalisations des programmes, et ce, de manière claire et transparente. En 2008–2009, RHDSC poursuivra le renforcement de son cadre de mesure du rendement et de ses indicateurs du rendement en offrant une formation en mesure du rendement dans l'ensemble du Ministère et de Service Canada et en facilitant l'élaboration de cadres de mesure du rendement propres aux programmes.

Le Ministère poursuivra la rationalisation de la gestion des subventions et des contributions en équilibrant l'obligation redditionnelle et les exigences en matière de rapport, tout en veillant à ce que l'efficacité et l'efficience des programmes soient bien établies. Ainsi, comme il s'agit de l'un des rares ministères « d'avant-garde » à appuyer les recommandations du groupe d'experts indépendant pour la modernisation des subventions et contributions, RHDSC continuera de mettre en œuvre son plan d'action ministériel triennal pour améliorer les pratiques administratives et de gestion et réduire le fardeau administratif que doivent porter les intervenants et les organismes bénéficiaires, et pour accroître l'uniformité et la cohérence des approches de prestation des subventions et contributions.

En outre, le Ministère continuera de mettre en œuvre des mesures procurant des économies en s'attardant davantage à l'intégrité des programmes et à la réduction du niveau de complexité associé à l'accès aux programmes et aux services. Les objectifs clés à cet égard consistent à réduire encore plus la paperasserie pour les employeurs et à atténuer le fardeau administratif imposé aux contribuables, sans compromettre l'intégrité des programmes.

RHDSC travaille à l'établissement d'une stratégie globale de gestion de l'information qui complétera la politique récemment adoptée par le Conseil du Trésor au moyen d'outils, de pratiques exemplaires et d'une formation axée sur la sensibilisation.

Par ailleurs, on entreprendra de remplacer le Système de gestion ministériel vieillissant par un progiciel de

gestion intégré plus efficace qui répondra aux besoins de plus en plus exigeants de l'environnement de gestion au cours des années à venir.

Gestion – Ressources humaines

Contexte

La gestion des ressources humaines est essentielle à la mise en place, au maintien en poste et au perfectionnement de l'effectif qui permettra au Ministère d'assurer des programmes bien gérés et des services de qualité au cours des années à venir. L'un des principaux objectifs du Ministère consistera à convertir RHDSC en organisme qui sera reconnu comme un centre d'excellence en matière de ressources humaines et de développement social. À cette fin, RHDSC cherchera à devenir une organisation qui offre aux employés le meilleur environnement de travail possible où notre culture, notre intégrité, notre respect et notre innovation signifient que nous attirons et gardons les meilleurs.

Dans son rapport de 2007 au premier ministre, le greffier du Conseil privé a exposé les grandes priorités de son programme de renouvellement de la fonction publique. L'amélioration de l'aptitude du Ministère à intégrer les ressources humaines à la planification de ses activités répond à l'une des priorités définies par le greffier. L'accent sera mis sur l'intégration des objectifs et des difficultés des ressources humaines aux processus de planification des activités, dans le but de conserver une main-d'œuvre efficace et compétente et d'atteindre les objectifs du Ministère.

Le Ministère recrute en permanence des candidats compétents pour renouveler sa main-d'œuvre vieillissante et retient des employés qualifiés. RHDSC doit prendre des mesures proactives pour tenir compte des tendances du marché du travail qui annoncent des pénuries dans les compétences et les connaissances indispensables pour le Ministère. La diminution du nombre d'entrants sur le marché du travail et l'augmentation du nombre d'employés admissibles à la retraite permettront difficilement au Ministère de répondre à ses besoins en ressources humaines. L'amélioration de la représentation des groupes désignés demeure également une priorité permanente pour le Ministère.

L'augmentation rapide de la disponibilité des minorités visibles dans la population active rend tout aussi nécessaire l'adoption de stratégies rapides par le Ministère pour attirer et retenir les groupes désignés au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Risque associé

Le risque que le Ministère ne puisse assurer le leadership durable et mettre en place l'effectif qualifié et bien informé dont il a besoin pour remplir efficacement son mandat et répondre aux attentes des Canadiens en matière de programmes et de services responsables qui sont adaptés à leurs besoins.

Comme d'autres ministères et entreprises canadiennes, le Ministère fait face au risque de perdre sa capacité de leadership et de connaître des pénuries de compétences dans des secteurs clés qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'excellence au niveau des politiques, des programmes et des services. Le départ à la retraite de bien des dirigeants au cours des années à venir rend nécessaire le développement des compétences en leadership et en gestion voulues pour mobiliser les employés et atteindre l'excellence. Le roulement élevé, en particulier au sein des groupes déficitaires, demeure un autre problème de RH du point de vue des gestionnaires et des employés. Service Canada est un organisme qui se veut un guichet unique de services aux Canadiens. L'une des conditions de son succès est d'assurer la souplesse nécessaire au chapitre des RH pour faire face à la fluctuation des charges de travail à l'appui des initiatives de transformation.

En réponse à l'invitation du greffier du Conseil privé à poursuivre l'excellence dans le cadre du renouvellement de la fonction publique, le Ministère continue de mettre en œuvre son plan triennal d'action et de gestion des ressources humaines, qui vise à régler les principaux problèmes auxquels fait face son effectif. De plus, le Ministère continue de déployer des efforts pour renforcer le savoir et la planification de la relève.

Pour atténuer encore plus ce risque, des comités de la haute direction tiennent des discussions périodiques sur la gestion stratégique des talents afin de renforcer le perfectionnement en leadership des cadres de direction et des groupes de relève. En outre, une attention et des efforts concertés sont consacrés à l'établissement des profils des compétences nécessaires pour atteindre l'excellence, au recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée, à l'élaboration de plans d'apprentissage fondés sur les profils de compétences.

De plus, le Ministère continue d'explorer l'environnement de RH actuel et nouveau afin de mieux comprendre les possibilités à exploiter et les obstacles au bon recrutement. À l'aide d'une analyse des forces et des faiblesses du Ministère sur le plan de la démographie de l'effectif et d'une compréhension de la dynamique du marché du travail d'aujourd'hui, le Ministère sera en mesure de définir des mesures du rendement qui permettront l'établissement de seuils comparatifs et l'évaluation des progrès en gestion des ressources humaines au fil du temps.

Priorités pour 2008–2009

La gestion des ressources humaines (RH) est essentielle au recrutement, au maintien en poste et au perfectionnement de l'effectif, qui maintiendront la capacité du Ministère d'élaborer des politiques et d'administrer des programmes bien gérés et d'offrir un service de qualité à l'avenir. En s'appuyant sur les quatre piliers du renouvellement de la fonction publique, c'est-à-dire la planification intégrée, le recrutement, le perfectionnement des employés et l'infrastructure habilitante, le Ministère établira un cadre pluriannuel de gestion du capital humain, essentiel à la bonne gestion d'un effectif dynamique et diversifié. Ce cadre sera également constitué de quatre éléments : la planification intégrée des ressources humaines, le recrutement et le maintien en poste, le renouvellement organisationnel, et l'apprentissage et le perfectionnement.

Étant donné le contexte de gestion des RH décrit précédemment, RHDSC renforcera sa capacité d'intégrer les ressources humaines et la planification opérationnelle. Les facteurs ressources humaines seront pleinement intégrés au processus de planification des activités du Ministère, puisque nous chercherons à attirer et à garder un effectif compétent et efficace capable d'atteindre les objectifs du Ministère.

Les activités de recrutement cibleront les principaux domaines où il existe une pénurie de compétences, notamment les employés ayant des connaissances en élaboration de politiques, en gestion de programme et en prestation de services. Les fonctions habilitantes comme les finances, la gestion des ressources humaines et les communications feront également l'objet des activités de recrutement et de maintien en poste. Une attention particulière sera accordée à l'élaboration de stratégies visant à accroître le recrutement et le maintien en poste de membres des minorités visibles, de personnes handicapées et d'Autochtones dans tous les niveaux de l'organisation.

Le Ministère mettra en œuvre un plan d'action conçu pour améliorer la rapidité des services essentiels relatifs à la rémunération et aux avantages sociaux, à la classification et à la dotation. Il procédera notamment à la simplification des procédures internes et à un usage accru des infrastructures électroniques.

Pour se conformer à la *Loi sur les langues officielles*, le Ministère mettra en œuvre un nouveau programme ministériel de formation sur les langues officielles pour aider les employés à atteindre le niveau de compétence linguistique dont ils ont besoin pour occuper leur poste et saisir des possibilités d'avancement professionnel. RHDSC continuera de cibler le recrutement postsecondaire afin de renouveler son effectif et d'accroître l'attention qu'il accorde à la planification de la relève et au recrutement de candidats aux postes de cadres intermédiaires et supérieurs.

La gestion du rendement est essentielle au succès de l'organisation. L'importance de la rétroaction entre les gestionnaires et les employés sera mise en évidence. Nous visons un taux de diplômation de 100 % dans les programmes d'apprentissage. Pour soutenir ces efforts, nous élaborerons une politique d'apprentissage détaillée qui permettra d'orienter les investissements nécessaires en formation et en perfectionnement de l'effectif du Ministère.

La viabilité de l'effectif exige également que nous comprenions davantage les perspectives et les obstacles intergénérationnels. La compréhension et la mise en œuvre de caractéristiques d'un milieu de travail de choix améliorera la capacité du Ministère d'attirer et de garder des employés hautement qualifiés et motivés.

À titre de composante du cadre de gestion du capital humain, RHDSC s'engage à procéder à un renouvellement organisationnel et à mettre en œuvre un maximum de mesures de souplesse en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, comme l'expansion de la délégation des pouvoirs de ressources humaines, de nouvelles politiques ministérielles, et la planification intégrée pour faire en sorte que les gestionnaires bénéficient d'un bon appui. Une autre caractéristique essentielle à l'appui de ce renouvellement organisationnel consiste à mettre en place une infrastructure qui soutiendra l'optimisation du concept organisationnel, de la transformation et de l'automatisation des processus.

L'acquisition de leadership se fera surtout par le soutien et l'amélioration des compétences en leadership

de la fonction publique pour permettre aux fonctionnaires de s'acquitter de l'ensemble de leurs responsabilités sur le plan des résultats obtenus et des moyens d'obtention de ces résultats. Cet indicateur révisé sera intégré à l'accord sur la gestion du rendement de l'ensemble des cadres supérieurs. RHDS renforcera sa capacité de leadership en mettant en œuvre un plan de recrutement des cadres et une approche dynamique de planification de la relève en perfectionnant davantage et en mettant en œuvre un programme de perfectionnement des futurs cadres.

Le Ministère entend tirer parti des techniques qui lui sont offertes et s'en servir comme outils essentiels à l'amélioration des services de Ressources humaines. D'ailleurs, il définira les paramètres d'un projet de progiciel de gestion intégrée (PGI), qui remplacera l'actuel système d'information sur la gestion des RH. Le Ministère proposera également des solutions à court terme qui concordent avec le projet de PGI et travaillera en collaboration avec les autres ministères (p. ex., en adoptant l'outil de dotation rapide d'Agriculture Canada).

Priorités ministérielles de 2008–2009 — Tableau sommaire

Priorités relatives aux politiques et aux programmes	Acquérir l'avantage du savoir	• Mettre en œuvre une nouvelle architecture de formation de la main-d'œuvre • Améliorer la régie et la gestion du Compte d'assurance-emploi • Gérer les défis que pose le marché du travail et les possibilités qu'il offre aux industries traditionnelles • Favoriser l'intégration au marché du travail de travailleurs formés à l'étranger et faciliter l'arrivée de travailleurs étrangers temporaires • Réduire les obstacles à la mobilité • Aider les Autochtones à acquérir des compétences et de la formation • Négocier et mettre en œuvre des accords de coopération dans le domaine du travail • Moderniser l'aide financière fédérale aux étudiants
	Appuyer les enfants, les familles et les Canadiens vulnérables	• Élaborer des politiques pour investir dans les familles et les personnes qui veulent s'affranchir de la pauvreté • S'attaquer aux problèmes auxquels font face les personnes handicapées grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives comme la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité, le Bon canadien pour l'épargne-invalidité et le Fonds d'accessibilité • Créer des logements-services et transitoires et améliorer les programmes qui favorisent l'autosuffisance • Aborder les questions relatives aux personnes âgées, en accordant une attention particulière au problème de la violence et de la négligence envers les aînés et à la mise en œuvre de la composante de l'expansion des immobilisations du programme Nouveaux Horizons pour les aînés • Protéger l'emploi des réservistes et mettre en œuvre le Programme de protection des salariés
	Offrir un niveau de service optimal aux Canadiens	• Mettre l'accent sur la prestation de services axés sur les citoyens dans la langue officielle de leur choix • Assurer une meilleure gestion des coûts tout en rehaussant la qualité des services • Simplifier, normaliser et automatiser les processus pour transformer la prestation des services • Investir dans la gestion des risques et la communication d'information sécurisée • Améliorer l'aide financière aux étudiants

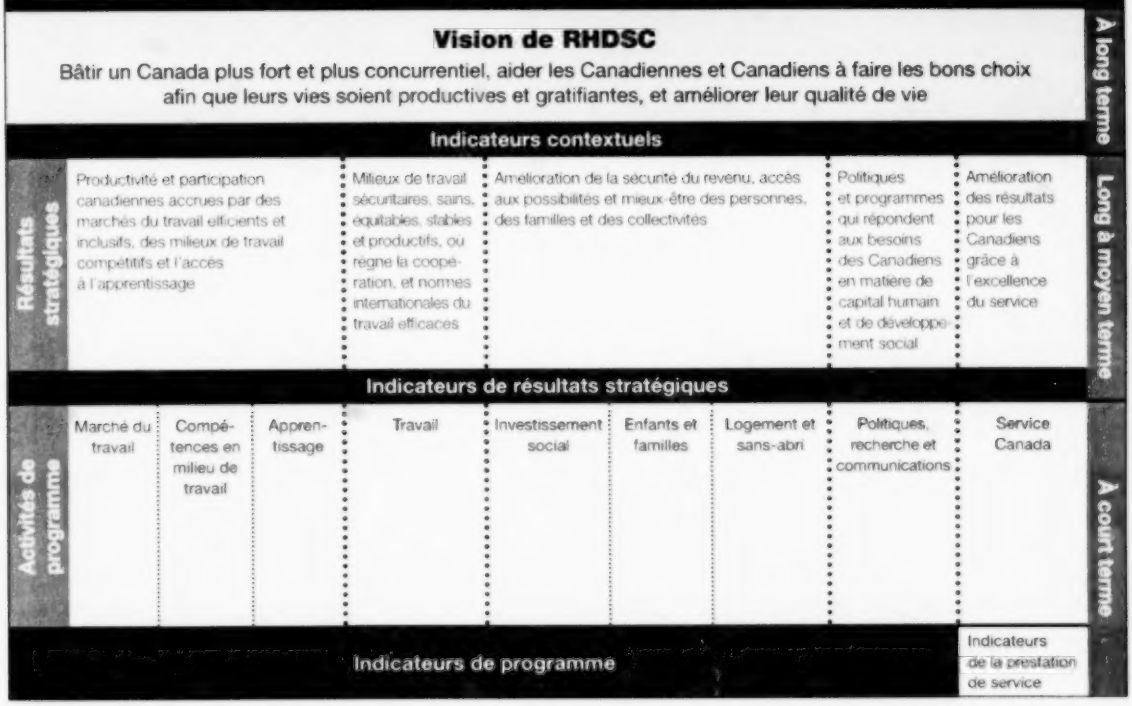
Priorités en matière de gestion	Gérance et responsabilisation	• Démontrer les résultats au moyen de nouvelles stratégies de mesure du rendement pour répondre aux besoins du Système de gestion des dépenses • Rationaliser la gestion des subventions et des contributions et répondre au groupe d'experts sur les subventions et les contributions • Aider la sous-ministre à s'acquitter de son rôle d'administratrice des comptes • Réduire la paperasserie pour les employeurs et atténuer le fardeau administratif imposé aux contribuables • Améliorer les processus d'investissement en TI et de planification de la TI
	Gestion des ressources humaines	• Accroître l'intégration des facteurs de RH à la planification opérationnelle au moyen d'un processus de collaboration et de partenariat qui reconnaît les besoins de RH actuels et futurs du Ministère. • Favoriser le recrutement postsecondaire pour remédier aux pénuries de compétences et recruter des cadres intermédiaires et supérieurs. • Mettre en œuvre des activités de perfectionnement des employés dans le cadre d'une stratégie de maintien en poste pour conserver un effectif qualifié et compétent. • Élaborer une politique d'apprentissage organisationnelle pour orienter les investissements nécessaires en formation et en élaboration de l'effectif du Ministère, et respecter l'engagement envers l'excellence du service. • Accroître le recours à l'infrastructure technologique et la transformation des processus pour soutenir la gestion moderne et efficace des ressources humaines. • Répondre aux exigences en matière de langues officielles et d'équité d'emploi.

Cadre de mesure du rendement

RHDSC est déterminé à mesurer son rendement, à effectuer une gestion axée sur les résultats et à présenter des rapports sur ses progrès. Pour y parvenir, le Ministère a établi un Cadre de mesure du rendement qui lui permet de comprendre son environnement opérationnel, de définir des attentes de rendement claires et de surveiller ses progrès. Ce cadre offre au Parlement et aux Canadiens de l'information qui leur permet de déterminer où en est rendu le Ministère dans l'atteinte de ces résultats.

Le Cadre de mesure du rendement du Ministère, illustré au diagramme 1 ci-dessous, établit deux types d'indicateurs : les indicateurs de résultat stratégique et les indicateurs de programme.

Diagramme 1 Cadre de mesure du rendement de RHDSC



Imputabilité à l'égard du rendement ministériel

Les **indicateurs de résultats stratégiques** représentent les résultats ultimes que le Ministère cherche à obtenir à moyen et à long terme. Il faut savoir que, même si les résultats stratégiques demeurent à l'intérieur de la sphère d'influence de RHDSC, le Ministère n'est pas le seul à contribuer à leur réalisation. D'autres paliers de gouvernement, d'autres ministères fédéraux, les principaux intervenants et les partenaires, ainsi que chaque Canadien, contribuent de façon importante à la réalisation de ces objectifs.

Les **indicateurs de programme** sont liés directement aux programmes qu'offre le Ministère. Ces indicateurs facilitent l'établissement d'objectifs ou de cibles pour les programmes du Ministère et le suivi des résultats. La plupart d'entre eux sont des mesures sur lesquelles le Ministère exerce un contrôle considérable. Les indicateurs de programme peuvent être de nature opérationnelle, être liés aux résultats et inclure la satisfaction des clients, l'accès aux programmes et leur portée, ainsi que des mesures de l'incidence ou des résultats d'un programme. Différents des indicateurs de résultats stratégiques, les indicateurs de programme sont un moyen qui permet de reconnaître le résultat des mesures ministérielles, de le définir et d'y appliquer la responsabilisation. Ces indicateurs sont le fondement du bulletin que le Ministère utilise pour rendre des comptes dans le Rapport ministériel sur le rendement.

Le changement positif des indicateurs de programme devrait être interprété comme une condition nécessaire, mais non suffisante, pour améliorer les résultats stratégiques. En fait, le Ministère reconnaît que les indicateurs de rendement ne sont qu'une partie de tout un cadre de mesure du rendement. Des évaluations des programmes sont une autre source importante d'information sur l'efficacité des programmes de RHDSC.

Indicateurs de service : Service Canada a créé un bulletin de rendement standard pour rendre compte de son rendement. Ce bulletin comprend les indicateurs de service et d'autres mesures ayant trait à la qualité, à l'opportunité et à la quantité associées à la prestation de services aux Canadiens pour le compte de RHDSC et d'autres ministères et organismes gouvernementaux Le bulletin annuel de Service Canada fait savoir aux Canadiens comment ce rendement se compare aux normes de service établies, en présentant à la fois les résultats positifs et les domaines qui nécessitent des améliorations. Service Canada continuera de s'inspirer des indicateurs de rendement actuels, en créera de nouveaux dans les domaines où il en existe peu et créera des indicateurs composés pour mesurer le rendement à partir des résultats.

Bulletin de Ressources humaines et Développement social Canada

Indicateurs de programme

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Marché du travail

	Cible de 2008–2009
Nombre de clients employés et/ou retournés aux études[a] à la suite d'une intervention de programme d'emploi et en proportion du nombre total de clients qui terminent leur intervention de programme d'emploi[b] (Clients employés/retournés aux études).	207 000–227 000[c] Proportion : 55 % à 60 %
Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou retournent aux études par suite de leur participation à des programmes de soutien visant à favoriser leur accession au marché du travail ou leur retour aux études (Apte au travail/Recherche d'emploi[d]). Proportion du nombre total de clients d'Apte au travail/Recherche d'emploi qui terminent leur intervention de programme d'emploi[e].	87 000–95 000 Proportion : 55 % à 60 %
Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou retournent aux études par suite de leur participation à des programmes de prestations axés sur l'acquisition d'expérience de travail, l'amélioration des compétences professionnelles ou le démarrage d'une entreprise (Développement[f]).	118 000–130 000
Nombre de clients participant à des programmes de développement des compétences; et proportion du nombre total de clients participant à des programmes axés sur l'acquisition d'expérience de travail, l'amélioration des compétences professionnelles ou le démarrage d'une entreprise (Développement).	80 000–89 000 Proportion : 65 % à 70 %
Nombre d'apprentis ayant reçu des prestations prévues par la partie I ou II de la *Loi sur l'AE* (Développement).	53 000–59 000

Compétences en milieu de travail

Pourcentage des conseils sectoriels qui atteignent ou dépassent le niveau de rendement attendu.	90 %
Augmentation du nombre de gens de métier qui sont tout à fait mobiles au Canada grâce à un certificat du Sceau rouge.	17 000
Proportion d'immigrants spécialisés occupant des professions ciblées par des interventions systémiques de reconnaissance des titres de compétences étrangers.	55 %
Nombre d'employés, d'employeurs et d'organismes partenaires qui participent à des initiatives innovatrices en matière de compétences en milieu de travail.	80 000

Apprentissage

Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services fournis par le Programme canadien de prêts aux étudiants.	75 %
Pourcentage des prêts consolidés au cours de l'année de prêt 2005–2006 qui était en souffrance à la fin de l'année de prêt 2007–2008 (prêts directs seulement).	18 %
Pourcentage des enfants âgés de moins de 18 ans au cours de l'année civile actuelle qui ont déjà reçu une incitation canadienne à l'épargne-études (par exemple, un Bon d'études canadien ou une Subvention canadienne pour l'épargne-études).	37 % d'ici le 31 décembre 2008

Bulletin de Ressources humaines et Développement social Canada *(suite)*

	Cible de 2008–2009
Montant ($) des actifs investis dans des régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au cours d'un exercice donné.	29 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2009
Degré de satisfaction des étudiants à l'égard de l'expérience qu'ils ont vécue dans le cadre de l'initiative de mobilité académique.	85 %

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces

Travail

Pourcentage des différends liés à des négociations collectives réglés en vertu de la partie I (Relations du travail) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail.	90 %
Pourcentage des plaintes de congédiement injustifié réglées par des inspecteurs (partie III du *Code canadien du travail*).	75 %
Taux d'incidence des accidents invalidants (TIAI) mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	Réduire le TIAI de 10 % sur cinq ans (d'ici 2008–2009) dans les industries à risque élevé où le Ministère cible des interventions proactives
Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant à verser relativement à des plaintes visées par la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* (à l'exclusion des plaintes pour congédiement injustifié).	75 %
Satisfaction des clients à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur le milieu de travail.	90 %

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Investissement social

Pourcentage des cotisants au RPC qui sont couverts par les prestations d'invalidité du RPC ou qui y sont admissibles.	70 % (hommes) et 63 % (femmes)[9]
Nombre de nouveaux projets ou initiatives communautaires de développement social qui ont obtenu un soutien pour promouvoir la participation des enfants et des familles, des personnes handicapées ou d'autres populations vulnérables.	30 projets
Nombre de personnes âgées prenant part à des projets communautaires Nouveaux Horizons pour les aînés.	90 000 participants

Bulletin de Ressources humaines et Développement social Canada *(suite)*

Logement et sans-abri

	Cible de 2008–2009
Montant investi dans les collectivités par des partenaires externes (groupes sans but lucratif, organismes du secteur privé et autres ministères) pour chaque dollar investi par l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance.	1,50 $
Pourcentage de tous les investissements de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance destinés aux services de logement stable à long terme et aux services connexes.	65 %

Enfants et familles

Pourcentage des familles qui reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants pour leurs enfants de moins de six ans.	100 % (des familles admissibles)

Indicateurs de service

Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service

Service Canada

Taux d'accès aux services d'information téléphoniques automatisés (pas de tonalité d'occupation).	95 %
Pourcentage des appels généraux auxquels un agent a répondu dans les 18 secondes (1 800 O-Canada).	85 %
Pourcentage des appels spécialisés auxquels un agent a répondu dans les 180 secondes.	80 %
Accessibilité des services Internet de Service Canada (renseignements et opérations) 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.	98 %
Pourcentage des Canadiens ayant accès à un point de service de Service Canada dans un rayon de 50 kilomètres de leur lieu de résidence.	95 %
Pourcentage des avis produits dans les sept jours suivant la réception des demandes.	80 %
Pourcentage des avis de paiement ou de non-paiement des prestations d'AE délivrés dans les 28 jours suivant le dépôt de la demande.	80 %
Pourcentage des avis de paiement ou de non-paiement des prestations de retraite du RPC délivrés dans le premier mois du droit à pension.	85 %
Pourcentage des avis de paiement ou de non-paiement des prestations de base de la SV délivrés dans le premier mois du droit à ces prestations.	90 %
Pourcentage des paiements de la Subvention incitative aux apprentis versés dans les 28 jours suivant le dépôt de la demande.	85 %
Pourcentage des NAS délivrés au moyen de processus accélérés (*Accès rapide au NAS, service d'enregistrement des nouveau-nés* en Ontario et en C.-B., et *service de demande par téléphone* au Nouveau-Brunswick).	90 %
Exactitude des versements de prestations d'assurance-emploi.	95 %

Bulletin de Ressources humaines et Développement social Canada *(suite)*

	Cible de 2008–2009
Exactitude des versements de prestations de la Sécurité de la vieillesse.	95 %
Nombre total de dépliants/publications offerts dans des langues autres que le français et l'anglais (langues autochtones et étrangères).	11
Satisfaction des clients à l'égard des services fournis.	80 %

[a] Les cibles relatives aux clients retournés aux études ne comprennent pas les clients retournés aux études après avoir participé à l'initiative Emplois d'été Canada dans le cadre du programme Expérience emploi été et les clients retournés aux études après avoir participé à des programmes de la partie II (sauf les Autochtones).

[b] Les clients qui terminent leur intervention de programme d'emploi désignent les clients à l'égard desquels on a fermé ou ouvert un plan d'action ayant produit le résultat « employé » et les clients à l'égard desquels on a fermé un plan d'action parce qu'ils ont quitté une intervention.

[c] Comprend le nombre de clients des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) ordinaires, de clients autochtones (PEMS et Trésor), de clients du volet jeunesse et de clients du programme du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH).

[d] Apte au travail/Recherche d'emploi : « programmes de soutien » qui aident les clients à trouver un emploi qui leur convient le plus rapidement possible.

[e] Les clients qui terminent leur intervention de programme d'emploi désignent les clients à l'égard desquels on a fermé ou ouvert un plan d'action ayant produit le résultat « employé » et les clients à l'égard desquels on a fermé un plan d'action parce qu'ils ont quitté une intervention.

[f] Développement : « programmes de prestations » qui aident les clients à acquérir de l'expérience de travail, à améliorer leurs compétences professionnelles ou à démarrer une entreprise.

[g] La cible est calculée en fonction d'une moyenne mobile des niveaux historiques d'admissibilité contributive pour les années allant de la dernière modification d'importance des règles d'admissibilité (1998) aux plus récentes données accessibles (2005), d'après une répartition selon le sexe. Ces chiffres seront recalculés chaque année lorsque les nouvelles données deviennent accessibles. Les changements d'une année à l'autre s'expliqueraient par divers facteurs, dont des changements apportés aux exigences législatives en matière d'admissibilité, la variation du taux d'activité des femmes sur le marché du travail, la conjoncture économique, les conditions d'emploi et l'évolution démographique.

Gestion ministérielle — Indicateurs des ressources humaines et des langues officielles

	Cible de 2008–2009 (DPA)[a]
Équité en matière d'emploi	
Représentation des membres de minorités visibles	9,4 %
Représentation des Autochtones	3,1 %
Représentation des personnes handicapées	3,4 %
Représentation des femmes	59,2 %
Plaintes en matière de langues officielles	
Langue de travail	Résultats réels à venir
Service au public	Résultats réels à venir

[a] Le taux de DPA est l'estimation de la disponibilité au sein de la population active externe et il est fondé sur les données du Recensement de 2001. Il s'agit d'une comparaison entre la représentation interne des membres des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur et le bassin de main-d'œuvre externe des membres des groupes désignés dans lequel l'employeur est fondé à recruter son personnel. Ce bassin de main-d'œuvre externe tient compte des qualifications professionnelles, de l'admissibilité et de la zone de recrutement géographique.

Section II Activités de programme par résultat stratégique

Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

A. Politiques, recherche et communications

Les fonctions de politiques, de recherche et de communications à RHDSC contribuent aux politiques et aux programmes qui aident à créer des possibilités et des choix pour les gens afin qu'ils réalisent toutes leurs possibilités dans la société et sur le marché du travail. Les composantes de recherche et d'évaluation de Politique stratégique permettent de définir les tendances, les pressions et les détails des pratiques gagnantes pour les Canadiens sur le plan des politiques et des programmes, c'est-à-dire :

- élaborer une base de connaissances complète pour informer l'élaboration de politiques et la conception de programmes;
- s'échanger des connaissances sur les ressources humaines et le développement social avec d'autres gouvernements et intervenants pour appuyer leur prise de décisions;
- gérer un portefeuille d'enquêtes nationales clés sur les ressources humaines et le développement social pour suivre et mieux comprendre l'évolution des réalités et des besoins des Canadiens, y compris des facteurs qui influent sur leur vie et leur bien-être;
- commander des recherches stratégiques pour cerner les facteurs qui contribuent à une économie forte et concurrentielle et qui influent sur les Canadiens;
- surveiller et projeter les conditions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par profession et secteur grâce au Système de projections des professions du Canada.

Cette activité consiste également à élaborer et à mettre en œuvre des indicateurs visant à renforcer notre capacité de suivre les dimensions du bien-être au Canada en matière de ressources humaines et de développement social et d'en faire rapport. L'imputabilité du Ministère envers les Canadiens en est également bonifiée.

La base de preuves formée par ce travail informe les travaux stratégiques à long terme du Ministère (comme les cadres stratégiques et la planification stratégique à moyen terme) et facilite ainsi l'intégration des politiques sociales et des politiques de l'apprentissage et du marché du travail.

À ces fins, le Ministère s'engage à faire de RHDSC un centre d'excellence en politiques et programmes intégrés de développement social et de ressources humaines. Il y aura deux grandes innovations dans ce domaine : un cadre stratégique intégré et un processus continu de planification stratégique à moyen terme. RHDSC s'engage à améliorer le bien-être des Canadiens en collaborant avec les autres ministères fédéraux et les provinces et territoires pour élaborer des politiques horizontales favorisant l'avancement du bien-être des Canadiens. Le Ministère renforcera ses efforts pour s'inspirer de l'expérience d'autres pays et adapter leurs pratiques optimales au Canada.

RHDSC s'engage aussi à sensibiliser davantage les Canadiens à son rôle de soutien des priorités sociales et économiques du gouvernement du Canada et à devenir un centre d'excellence en matière de programmes et de services axés sur les citoyens. À cette fin, le Ministère élaborera des stratégies de communications pour mettre en valeur des programmes et des politiques à l'appui des principales initiatives du gouvernement, et élaborera des mécanismes pour veiller à tenir compte de l'opinion des intervenants et de l'opinion publique dans l'élaboration de programmes et de politiques.

Plans à l'appui du résultat stratégique

Politiques, recherche et communications

Plan : **Fournir des conseils stratégiques et produire des recherches en politiques pour procurer au Canada un avantage sur le plan des connaissances**

- Fournir des conseils stratégiques pour remédier aux problèmes du marché du travail sur le plan de la quantité (croissance de la participation des Canadiens et des immigrants), de la qualité (éducation, développement des compétences et formation), et de l'efficacité (mobilité et information sur le marché du travail);
- Élaborer des politiques à l'appui de l'engagement du gouvernement, c'est-à-dire continuer d'investir dans les familles.

Plan : **Faire avancer l'acquisition et la gestion des connaissances pour appuyer l'élaboration de politiques informées et une prise de décisions éclairées**

- Continuer de renforcer les fonctions d'acquisition de connaissances, c'est-à-dire les données, les recherches, l'évaluation et les indicateurs;
- Perfectionner des stratégies de gestion du savoir pour atteindre l'excellence dans la création, la récupération, la préservation, le partage et l'utilisation des connaissances.

Plan : **Fournir des conseils stratégiques et produire des recherches en politiques relativement aux enfants, aux familles et aux personnes âgées**

- Contribuer à l'élaboration continue de politiques à l'égard de mesures de soutien pour les travailleurs pauvres.
- Continuer à examiner les pressions et défis importants auxquels font face les familles canadiennes afin de créer les conditions propices à leur réussite.
- Poursuivre l'élaboration de politiques relatives aux enfants et aux familles.
- Élaborer des politiques à l'appui de l'engagement du gouvernement à continuer d'investir dans les familles et à aider les personnes qui cherchent à se sortir du cycle de la pauvreté et de l'itinérance.

Plan : **Sensibiliser davantage les Canadiens aux programmes et politiques de RHDSC à l'appui des priorités du gouvernement du Canada**

- Exécution de mesures visant à accroître la sensibilisation à l'égard des éléments suivants :
  - Investissements stratégiques dans le développement de la petite enfance et les services de garde;
  - Élaboration d'une main-d'œuvre qualifiée et distribution accrue d'information sur le marché du travail;
  - Programmes faisant en sorte que les personnes âgées, les personnes handicapées, les sans-abri et les autres Canadiens se heurtant à des obstacles aient l'aide et l'information dont ils ont besoin pour gérer leur bien-être;
  - Programmes visant à accroître l'accès aux études postsecondaires.

Plan : **Accroître l'engagement et la collaboration avec les provinces, les territoires, les partenaires et les Canadiens grâce à la participation du public et à d'autres activités de manière à avoir des initiatives stratégiques meilleures, innovatrices et complémentaires**

- Renforcer les relations horizontales avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les intervenants, et les autres ministères et organismes centraux en élaborant un cadre de relations entre les intervenants, notamment des principes;
- Continuer d'envisager la réalisation de nouvelles recherches et de nouveaux résultats de consultations des intervenants dans l'élaboration de programmes et de politiques;
- Établir un réseau de relations entre les intervenants du Ministère pour communiquer l'information et créer une base de données des intervenants à cette fin.

Description des activités des programmes

Politiques, recherche et communications

Assure un leadership sur le plan des conseils en politique stratégique en faisant la promotion des principales politiques relatives aux ressources humaines et au développement social du gouvernement du Canada, en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies et cadres ministériels, en mobilisant nos partenaires et les Canadiens par l'entremise d'une participation publique, en collaborant avec eux et en faisant progresser l'acquisition des connaissances. Cette activité joue un rôle essentiel pour soutenir la réalisation des priorités et des résultats de RHDS en communiquant avec les Canadiens, en les mobilisant et en établissant d'excellentes relations avec les intervenants. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère, du Compte d'assurance-emploi et du Compte du Régime de pensions du Canada.

Pour en savoir plus sur cette activité de programme, voir la section IV – Autres points d'intérêt.

Tableaux financiers

Politiques, recherche et communications

Résultat stratégique : **Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social**

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières et humaines			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Politique, recherche et communication			
Dépenses de fonctionnement brutes	184,9	168,0	168,0
Subventions et contributions votées	0,3	0,3	0,3
Total	**185,2**	**168,3**	**168,3**
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	1 039	1 019	1 020

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Politique, recherche et communication			
Politique stratégique	23,1	16,5	16,5
Connaissances, analyse et évaluation	72,3	62,5	62,3
Affaires publiques et Relations avec les partenaires	25,0	23,6	23,5
Répartition des services internes [a]	64,8	65,7	66,0
Total	**185,2**	**168,3**	**168,3**
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	1 039	1 019	1 020

[a] La portion des services internes liés aux bureaux des ministres, aux bureaux des sous-ministres, au Bureau du contrôleur, aux Services de vérification interne et aux services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

B. Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage

La prospérité continue du Canada réside dans le maintien d'une forte croissance économique, un niveau élevé de productivité, et une concurrence accrue, grâce à la création d'une main-d'œuvre hautement scolarisée, spécialisée et souple. De plus en plus, le marché du travail aura besoin de travailleurs possédant des niveaux élevés de compétences et d'études, éléments essentiels pour améliorer la productivité et soutenir une croissance économique forte.

L'un des principaux aspects du renforcement de la productivité du Canada et de l'amélioration de la qualité de vie est l'amélioration de la concurrence des milieux de travail canadiens. Les travailleurs spécialisés contribuent à cette concurrence et entraînent des améliorations de la productivité en milieu de travail.

Les exigences d'une économie axée sur le savoir et le vieillissement de la population et de l'effectif canadiens rendent les études postsecondaires et la réussite de celles-ci plus importantes que jamais. Si le taux de participation à des programmes d'apprentissage n'augmente pas, le Canada risque de voir sa productivité et sa prospérité diminuer.

Par conséquent, RHDSC doit continuer de chercher à appuyer et à développer une main-d'œuvre très spécialisée et flexible. Pour atteindre ce résultat stratégique, les activités de programme portant sur le marché du travail, les compétences en milieu de travail et l'apprentissage sont complémentaires et offrent aux Canadiens les possibilités et les choix nécessaires pour participer à une foule de programmes.

Bien que ces activités de programme aient des rôles et des responsabilités distincts, certains de leurs éléments sont communs et aident le Ministère à appuyer l'apprentissage continu, le perfectionnement et l'utilisation des compétences nécessaires pour travailler sur le marché du travail d'aujourd'hui et de demain. RHDSC élaborera et renforcera des partenariats et des relations avec les provinces, les territoires et d'autres intervenants, surtout des employeurs et des établissements d'enseignement postsecondaire.

Le gouvernement du Canada a un rôle clair à jouer dans le règlement des questions nationales touchant l'emploi et les compétences. Les responsabilités fédérales consistent ainsi à renforcer l'union économique du Canada en cherchant à éliminer les obstacles à l'emploi, aux études postsecondaires et à l'apprentissage continu, à améliorer la mobilité et la reconnaissance des titres de compétence, et à fournir de l'information sur le marché du travail national. Ces responsabilités consistent également à répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires lorsque les Canadiens et les résidents permanents ne sont pas disponibles.

De plus, les programmes de RHDSC répondent aux besoins des personnes qui souhaitent participer au marché du travail mais qui font partie des groupes sous-représentés parmi la main-d'œuvre, comme les immigrants, les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs âgés. Ces groupes sont souvent confrontés à des obstacles qui les empêchent de décrocher un emploi et de poursuivre leurs études. Grâce à ces partenariats, le Ministère comprend les compétences en milieu de travail qui sont nécessaires, il favorise la mise à jour et le perfectionnement des compétences, il investit dans ces compétences et il veille à répondre aux besoins des Canadiens, notamment ceux des marchés du travail locaux et régionaux.

En collaboration avec les provinces, les territoires, et des collaborateurs et intervenants, RHDSC s'efforce de bien remplir son mandat et de répondre aux besoins de la croissance de notre économie axée sur le savoir. Chacune des activités de programme qui appuie ce résultat stratégique en oriente les programmes et les services vers différents clients, mais vise l'objectif commun qui consiste à créer la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus spécialisée et la plus souple qui soit.

Indicateurs de résultat stratégique

Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage

Indicateurs	Niveau		Année
Taux d'activité (En octobre 2007)	**Groupe d'âge**		
	15 ans et plus	67,6 %	2007
	15 à 24 ans	66,8 %	2007
	25 à 54 ans	86,6 %	2007
	55 ans et plus	33,8 %	2007
Croissance de la productivité du travail – secteur des entreprises – en fonction des moyennes annuelles [a]		1,0 %	2006
Niveau de productivité du Canada, en pourcentage du niveau de productivité des États-Unis [a]	Ensemble de l'économie	81,4 %	2006
	Secteur des entreprises	74,0 %	2006
Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant un an et plus (52 semaines et plus)		8,3 %	2006
Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne sont ni actifs ni aux études		4,8 %	2006
Taux de chômage selon les groupes désignés	Femmes	7,2 %	2001
	Personnes handicapées	10,7 %	2001
	Autochtones	19,1 %	2001
	Minorités visibles	9,5 %	2001
	Travailleurs âgés	6,0 %	2001
Pourcentage des Canadiens en âge de travailler qui n'ont pas atteint le niveau d'alphabétisation minimum pour réussir dans l'économie et la société d'aujourd'hui [b]		42 %	2003
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi [c]		27,6 %	2005
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur [c]		20,2 %	2005

[a] Centre for the Study of Living Standards

[b] Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes de 2003

[c] Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Indicateurs de résultat stratégique *(suite)*

Indicateurs	Niveau

Pourcentage de la population active (de 15 à 64 ans) du Canada qui a obtenu un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires (62,8 % en 2006 pour les 25 à 64 ans). (Pour les Canadiens sur le marché du travail)

Niveaux de scolarité – Canada
Chiffres réels 2006

Âge	15–24	25–64	65+	Total
École de métiers, certificat ou diplôme	5,5 %	12,5 %	12,3 %	11,4 %
Collège et université (inférieur au baccalauréat)	14,8 %	24,5 %	15,1 %	22,7 %
Baccalauréat	5,8 %	17,7 %	11,4 %	15,7 %
Diplôme de deuxième ou troisième cycle	0,7 %	8,0 %	11,1 %	6,9 %
Total	**26,8 %**	**62,8 %**	**49,9 %**	**56,6 %**

Pourcentage de Canadiens (15 ans et plus) qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires selon le groupe d'âge (total de 59,1 % en 2006 pour les 25 à 64 ans). (Pour tous les Canadiens)

Niveaux de scolarité – Canada
Moyenne annuelle – chiffres réels 2006

Âge	15–24	25–64	65+	Total	OCDE 2005 – 25–64	OCDE 2005 – Rang du Canada parmi l'OCDE
École de métiers, certificat ou diplôme	4,0 %	12,1 %	10,5 %	10,5 %	12,0 %	1er
Collège et université (inférieur au baccalauréat)	11,2 %	23,0 %	11,6 %	19,3 %	23,0 %	1er
Baccalauréat	4,9 %	16,6 %	6,6 %	13,2 %	23,0 %	6e (à égalité avec la Corée et l'Australie)
Diplôme de deuxième ou troisième cycle	0,6 %	7,4 %	4,1 %	5,8 %		
Total	**20,7 %**	**59,1 %**	**32,8 %**	**48,8 %**	**46,0 %**	**1er au total**

Proportion de Canadiens qui fréquentaient une université ou un collège selon le groupe d'âge (octobre 2007)

Groupes d'âge	À temps plein	À temps partiel	Pourcentage
15–24	26,9 %	2,9 %	29,8 %
25–34	5,5 %	3,5 %	9,0 %
35–44	1,7 %	2,1 %	3,8 %
45–54	0,6 %	0,9 %	1,5 %
55–64	0,2 %	0,4 %	0,5 %
Ensemble 15–64	6,8 %	2,0 %	8,8 %

Des marchés du travail efficients et inclusifs...

Dans l'activité de programme Marché du travail, le régime d'assurance-emploi (a.-e.) fait la promotion du bien-être individuel, de la stabilité économique et d'un marché du travail souple en offrant une aide financière temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi englobe un vaste éventail de prestations pour répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail, y compris les personnes malades, les femmes enceintes ou les personnes qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi que celles qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès. Ce programme offre également des mesures et des prestations d'emploi actives et un soutien temporaire du revenu aux Canadiens. Cela leur donne la possibilité d'acquérir des compétences, d'accroître leurs revenus et de s'adapter davantage à l'évolution du marché du travail.

Les programmes du marché du travail permettent également aux Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes cibles, tels les jeunes, les Autochtones et les travailleurs âgés, à développer leurs compétences, et à les encourager à devenir autonomes et à investir dans leur propre intérêt. Grâce à ces programmes, le Ministère favorise la stabilité économique, le bien-être individuel et la souplesse du marché du travail, pour que celui-ci soit capable de s'adapter à l'évolution de l'économie.

On a commencé à élaborer de nouvelles approches pour faire en sorte que la formation sur le marché du travail soit plus facilement accessible aux Canadiens.

Le saviez-vous?

- D'après l'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi, en 2006, un peu moins de 83 % des chômeurs canadiens étaient admissibles aux prestations d'a.-e.
- En 2004–2005, les prestataires d'a.-e. avaient reçu 93,5 % des prestations d'a.-e. de maternité et parentales auxquelles ils avaient droit.
- Entre 2006 et 2010, on prévoit que l'emploi connaîtra une croissance moyenne annuelle de 1,4 % qui entraînera la création d'environ 1,2 million de nouveaux emplois, la population active devrait augmenter de 1,3 %, et le taux de chômage devrait baisser graduellement pour se fixer à 6,0 % d'ici 2010, par rapport à 6,8 % en 2005.

À cette fin, nous continuerons de négocier avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour procéder au transfert intégral des ententes sur le développement du marché du travail régissant la prestation de programmes de formation aux clients admissibles à l'a.-e. De plus, nous négocierons une nouvelle génération d'ententes sur le marché du travail pour aider les clients inadmissibles à l'a.-e., qui sont incapables d'obtenir la formation et le perfectionnement nécessaires à leur pleine participation au marché du travail. Le Ministère explore également la possibilité de confier aux gouvernements provinciaux et territoriaux les programmes fédéraux du marché du travail destinés aux jeunes, aux travailleurs âgés et aux personnes handicapées.

Des milieux de travail compétitifs...

Grâce à l'activité de programme portant sur les compétences en milieu de travail, RHDSC appuie des priorités économiques larges, comme une main-d'œuvre flexible et résiliente, possédant des compétences de grande qualité, un nombre suffisant de travailleurs qualifiés répondant aux besoins des employeurs, et un marché du travail souple et efficace.

Le saviez-vous?

- Les ministres fédéraux-provinciaux-territoriaux du Commerce ont prié les gouvernements et les organismes de réglementation de faire honneur à leurs obligations de mobilité de la main-d'œuvre au plus tard le 1er avril 2009. RHDSC s'engage à travailler avec ses collaborateurs pour en garantir la conformité et accélérer ces efforts.
- La première enquête nationale sur la formation par l'apprentissage en plus de 10 ans sera publiée en 2008 et offrira de nouvelles données sur les obstacles à la réussite de même que l'expérience des apprentis après leur programme.
- Les conseils sectoriels des secteurs à forte croissance chercheront à faciliter la capacité des employeurs d'accéder aux éventuels sources d'employés, notamment les travailleurs récemment mis à pied dans les secteurs en déclin.
- Les demandes de travailleurs étrangers temporaires de la part des employeurs ont augmenté de plus de 54 % depuis 2006, et devraient continuer de monter au cours des prochaines années.

Cette activité de programme vise aussi à améliorer la concurrence économique du Canada en favorisant des milieux de travail novateurs, productifs et inclusifs où on aide et on encourage les travailleurs à perfectionner et à utiliser leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités. Cette activité de programme met en valeur le développement des compétences des travailleurs du Canada et encourage les employeurs à investir dans celui-ci.

RHDSC produit de l'information de qualité et accessible sur le marché du travail pour renseigner sur la prise de décisions des employeurs et des salariés; il appuie et encourage les investissements des employeurs et des salariés dans le perfectionnement des compétences; il soutient les métiers, la formation par l'apprentissage et la mobilité. En collaboration avec les principaux intervenants, RHDSC tâche également d'améliorer l'intégration des travailleurs formés à l'étranger en favorisant l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence acquis hors du Canada. Le Ministère cherche par ailleurs à atténuer les pénuries de main-d'œuvre nationales en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers pour répondre aux besoins de compétences et de main-d'œuvre à court terme du marché du travail canadien.

Le travail de Ressources humaines et Développement social Canada sur l'activité de programme portant sur les compétences en milieu de travail respecte le résultat du gouvernement du Canada, c'est-à-dire une économie novatrice et axée sur le savoir.

Au nom du Ministère, Service Canada administre plusieurs programmes, y compris les prestations d'emploi et mesures de soutien, la Subvention incitative aux apprentis, le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires, les Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, et l'information sur le marché du travail.

L'accès à l'apprentissage...

L'apprentissage continu est essentiel au bien-être individuel des Canadiens, ainsi qu'à la productivité, à la compétitivité et à la prospérité du Canada.

L'un des aspects essentiels de la croissance de la productivité est l'éducation. « Des citoyens plus instruits sont mieux à même de contribuer à l'élaboration des politiques publiques et de prendre toute leur place dans le débat public[3]. Les particuliers et la société tirent parti d'une meilleure santé et d'un taux réduit de criminalité[4] ».

L'éducation permet en effet aux personnes d'un milieu désavantagé d'acquérir les compétences et les connaissances requises pour progresser dans la vie. Du fait que les études postsecondaires prendront encore plus d'importance pour l'épanouissement économique des individus, les conséquences sociales d'une moins grande participation parmi les Canadiens à faible revenu, les jeunes dont les parents n'ont pas fait d'études poussées ou encore les Autochtones ne pourront qu'empirer. Cela risque de mener non seulement à une situation financière moins envieuse pour ces personnes et à une baisse de la productivité du Canada, mais aussi à une société au tissu social fragilisé et, du coup, à une moins bonne qualité de vie pour l'ensemble des Canadiens[5].

RHDSC aide ceux-ci à accéder aux possibilités d'apprentissage nécessaires pour qu'ils soient plus présents dans une économie et une société du savoir. Le Ministère favorise une culture d'apprentissage continu en :

- encourageant la sensibilisation à l'importance de l'apprentissage continu et à la nécessité d'épargner en vue des études postsecondaires;
- favorisant l'accès des étudiants aux études postsecondaires et aux possibilités d'apprentissage à l'âge adulte;

[3] Lynch, Kevin. 2006. « Le monde comme contrainte et comme cible ». *Options stratégiques*, vol. 27, nº 4 (avril-mai). **http://www.irpp.org/po/archive/apr06fr/lynch.pdf**

[4] *Le prix du savoir 2004 : L'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada*. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, 2004, page 14. **http://www.millenniumscholarships.ca/images/Publications/Prix_du_Savoir-2004.pdf**

[5] *Le prix du savoir : L'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada – 3e édition*. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, 2007, page 18. **http://www.millenniumscholarships.ca/images/Publications/POK07_f.pdf**

- réduisant les obstacles non financiers (contraintes de temps et de distance, et manque de sensibilisation) à l'apprentissage par les adultes en contribuant à l'élaboration d'approches novatrices d'apprentissage par les adultes;

Le saviez-vous?

- Le Budget de 2007 a encouragé les régimes enregistrés d'épargne-études en éliminant la limite de 4000 $ appliquée aux cotisations annuelles et en faisant passer la limite cumulative de cotisations de 42000 $ à 50000 $.
- Le Budget de 2007 a augmenté le montant annuel maximal de la Subvention canadienne pour l'épargne-études, celui-ci étant passé de 400 $ à 500 $.
- Le nombre de bénéficiaires qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études devrait atteindre 2,5 millions d'ici la fin de 2010.
- Le nombre de bénéficiaires qui ont déjà reçu des fonds du Bon d'études canadien devrait atteindre 240000 en mars 2011.
- Le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) estime que 580000 Canadiens tireront parti du Programme en 2008–2009 (ces personnes sont 450000 étudiants qui bénéficient des prêts, des bourses et des bonifications d'intérêts non remboursables pendant les études et 130000 emprunteurs qui bénéficient de mesures de gestion de l'endettement). Le PCPE estime que 80000 Canadiens tireront parti des Subventions canadiennes pour études et des Subventions canadiennes d'accès en 2008–2009.
- Environ 100000 étudiants ayant un besoin financier évident bénéficient chaque année des bourses du millénaire en vertu de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (FCBEM); 21000 autres étudiants de familles à faible revenu ayant un besoin financier évident bénéficient chaque année des bourses d'accès du millénaire en vertu de la FCBEM; plus de 1800 étudiants de niveau postsecondaire reçoivent, grâce à la FCBEM, une bourse d'entrée annuelle du millénaire; et 1200 étudiants de niveau postsecondaire peuvent recevoir des bourses d'excellence au cours de leurs études en vertu de la FCBEM s'ils démontrent un mérite exceptionnel et répondent à des exigences de services communautaires.
- L'Initiative de mobilité académique internationale aidera 50 établissements d'enseignement postsecondaire canadiens à offrir des perspectives d'études à l'étranger aux étudiants canadiens en Amérique du Nord et en Europe en 2008–2009.

- collaborant avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants clés en vue d'offrir des services et des programmes d'apprentissage.

Pour mieux démontrer les résultats pour les Canadiens, pendant l'année 2008–2009, nous utiliserons une nouvelle donnée recueillie dans les enquêtes pour établir des cibles pour plusieurs nouveaux indicateurs de rendement, qui feront l'objet des futurs rapports sur les plans et les priorités.

Le premier de ces indicateurs indiquera si les personnes qui ont besoin d'aide financière en reçoivent par le Programme canadien de prêts aux étudiants. Les autres indicateurs projetés permettront au Programme de déterminer, parmi les Canadiens, le niveau de sensibilisation à l'aide financière aux étudiants offerte, y compris les incitatifs à l'épargne. Ces nouveaux indicateurs nous permettront de déterminer si les personnes qui ont besoin du programme y ont aussi accès et si les efforts du programme pour sensibiliser les Canadiens aux options qui leur sont offertes pour poursuivre des études postsecondaires fonctionnent.

Le Programme canadien de prêts aux étudiants est une initiative horizontale gérée par RHDSC dans le cadre du mandat de l'apprentissage. Ce programme fait actuellement l'objet d'un examen en vue de sa simplification, et les résultats de cet examen seront annoncés dans le Budget 2008. Le PCPE gère également la relation du Ministère avec la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (FCBEM), avec laquelle le gouvernement a conclu un accord de financement. La FCBEM est un organisme privé indépendant créé et subventionné en vertu d'une loi du Parlement en 1998. « Elle vise à améliorer l'accès aux études postsecondaires de tous les Canadiens, et en particulier de ceux qui se heurtent à des obstacles économiques ou sociaux; à susciter chez les étudiants un degré élevé de réussite et d'engagement au sein de la société; et à former à l'échelle nationale une alliance d'organismes et de personnes fondée sur une action concertée dans le domaine de l'éducation postsecondaire »[6]. La FCBEM offre des bourses d'études et des subventions aux étudiants de partout au Canada, permet de réduire leur taux d'endettement et est complémentaire aux prêts et bourses offerts par le Programme canadien de prêts aux étudiants.

[6] http://www.millenniumscholarships.ca/fr/aboutus/index.asp

Plans à l'appui du résultat stratégique

Marché du travail

Plan : **Augmenter la participation au marché du travail et parfaire les compétences des Canadiens en collaborant avec les provinces, les territoires et des partenaires à la mise en œuvre de stratégies qui élimineront les obstacles à l'emploi et amélioreront les choix et les possibilités**

- Piloter l'élaboration d'une nouvelle architecture du marché du travail pour que la formation sur le marché du travail soit plus facile d'accès pour les Canadiens :
  - négocier le transfert d'ententes sur le développement du marché du travail non dévolues aux provinces et aux territoires pour l'administration des programmes de formation aux clients admissibles à l'a.-e.;
  - négocier une nouvelle génération d'ententes sur le marché du travail pour les clients admissibles qui ne reçoivent pas d'a.-e., comme les prestataires d'aide sociale, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les travailleurs âgés, et les Autochtones;
  - explorer la faisabilité de transférer les programmes fédéraux du marché du travail aux provinces et territoires, y compris les programmes se rapportant aux travailleurs âgés, aux jeunes et aux personnes handicapées.
- Veiller à ce que le régime d'assurance-emploi continue de répondre aux besoins d'un soutien temporaire du revenu des Canadiens qui travaillent :
  - soutenir la mise en œuvre d'engagements du gouvernement pour améliorer la régie et la gestion du compte d'a.-e.;
  - élaborer des options et des plans pour appuyer les décisions relatives aux projets pilotes de l'assurance-emploi.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer les compétences des Autochtones :
  - favoriser les partenariats qui aident les Autochtones à obtenir les compétences et la formation leur permettant de saisir des perspectives d'emploi dans le Nord et ailleurs au Canada;
  - évaluer, élaborer et mettre en œuvre des options qui suivront la stratégie du marché du travail autochtone 2009.

Compétences en milieu de travail

Plan : **Mettre en œuvre des initiatives de compétences en milieu de travail novatrices et importantes, en collaboration avec les provinces, les territoires, le secteur privé et des intervenants, pour améliorer la qualité et l'efficacité du marché du travail**

- Assurer le leadership sur les questions de l'union économique nationale, en contribuant à une meilleure efficacité du marché du travail :
  - collaborer avec les provinces et territoires et d'autres partenaires aux enjeux de mobilité de la main-d'œuvre, y compris les métiers spécialisés et la reconnaissance des titres de compétence (nationaux et étrangers) en réduisant les obstacles et en améliorant la mobilité de la main-d'œuvre canadienne;
  - améliorer les produits et services d'information sur le marché du travail offerts aux Canadiens.
- Améliorer la qualité des approches sectorielles quant aux compétences en milieu de travail :
  - élaborer la prochaine phase de la Stratégie des métiers et de l'apprentissage;
  - appuyer les initiatives sectorielles, y compris les ajustements dans les secteurs traditionnels, et élaborer de nouvelles approches pour améliorer les partenariats en milieu de travail;
  - faciliter l'entrée de travailleurs étrangers temporaires tout en continuant de faire en sorte que les Canadiens soient les premiers à avoir accès aux perspectives d'emploi, et élaborer des mesures de suivi et de conformité pour les employeurs;
  - élaborer des outils et d'autres mécanismes de soutien pour améliorer le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles des Canadiens.

Plans à l'appui du résultat stratégique *(suite)*

Apprentissage

Plan : **Moderniser l'aide financière aux étudiants, conformément à ce qui était prévu dans le plan Avantage Canada**

- Assurer la transition vers le fournisseur de services du Programme canadien de prêts aux étudiants;
- mettre en œuvre les recommandations du Rapport du Bureau du vérificateur général du Canada sur les programmes fédéraux de prêts et bourses pour les études postsecondaires;
- renforcer l'intégrité, la régie, l'imputabilité et la gérance des programmes en mettant en œuvre les recommandations tirées des évaluations et de l'examen opérationnels du Programme canadien pour l'épargne-études;
- continuer de collaborer avec les provinces et les territoires afin de chercher à moderniser l'aide financière offerte aux étudiants canadiens

Plan : **Continuer de réagir aux obstacles financiers et non financiers à l'accès aux études postsecondaires et à l'apprentissage continu**

- Poursuivre les travaux diagnostiques et politiques des programmes avec les provinces, les territoires, les autres ministères fédéraux et les organismes non gouvernementaux pour aider les apprenants;
- améliorer la qualité des données et des recherches à l'appui de l'élaboration de politiques sur les principaux enjeux, y compris l'accessibilité, l'abordabilité, la réussite et la promotion de l'apprentissage continu;
- renouveler et élargir l'Initiative de mobilité académique internationale;
- cibler, explorer et élaborer des options de politiques et des choix d'instruments relatifs aux obstacles financiers et non financiers aux EPS et à l'apprentissage continu;
- élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à encourager les Canadiens à économiser davantage pour les études postsecondaires de leurs enfants.

Modèle logique • **Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage**

Résultat stratégique — **Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage**

Activité de programme

	Marché du travail	Compétences en milieu du travail	Apppprentissage
Plans 2008–2009	• Augmenter la participation au marché du travail et parfaire les compétences des Canadiens en collaborant avec les provinces, les territoires et des partenaires à la mise en œuvre des stratégies qui élimineront les obstacles à l'emploi et amélioreront les choix et les possibilités	• Mettre en œuvre des initiatives essentielles et novatrices sur les compétences en milieu de travail, en collaboration avec les provinces, les territoires, le secteur privé et les intervenants, pour améliorer la qualité et l'efficacité du marché du travail	• Améliorer la gestion et la prestation des programmes de soutien des apprenants en faisant en sorte que les programmes soient efficients, efficaces et qu'ils donnent des résultats pour les Canadiens • Continuer d'évaluer les options stratégiques requises pour éliminer les obstacles financiers et autres à l'accès aux études postsecondaire et à l'apprentissage continu
Résultats attendus des activités de programmes	• Les Canadiens en chômage admissibles selon les critères de la *Loi sur l'a.-e.* sont appuyés pendant qu'ils cherchent du travail, ce qui vient favoriser des transitions harmonieuses et fécondes vers le marché du travail • Les gens sont en mesure de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales • Il se crée une main-d'œuvre résistante et adaptable qui opère sans heurts les transitions entre l'école et le travail et entre le chômage et le réemploi • On atténue les difficultés que crée l'évolution du marché du travail en adoptant de nouvelles stratégies : travailleurs âgés, ententes de partenariat sur le marché du travail • Les employeurs sont capables de trouver des travailleurs qualifiés et, de ce fait, d'améliorer leur productivité et leur compétitivité • Il existe une collaboration efficace avec les partenaires du marché du travail	• Meilleure compréhension de l'apprentissage et des besoins en milieu de travail chez tous les intervenants • Utilisation accrue des compétences existantes sur le marché du travail • Harmonisation pancanadienne des modes et des exigences de reconnaissance des compétences • Engagement accru des intervenants en matière d'apprentissage en milieu de travail	• Réduction des obstacles financiers à la participation à des études postsecondaires au moyen de prêts et de subventions • Les Canadiens ayant des enfants de moins de 18 ans ont un régime enregistré d'épargne-études • Les Canadiens ayant des enfants de moins de 18 ans connaissent les incitatifs à l'épargne au moyen des REEE • Accès amélioré aux études à l'étranger pour permettre aux étudiants canadiens d'acquérir des connaissances et des compétences qui contribuent à un avantage compétitif dans un environnement de plus en plus mondialisé
Indicateurs de programme	• Nombre de clients qui s'étaient trouvé un emploi ou qui étaient retournés aux études après une intervention d'un programme d'emploi et en pourcentage du nombre total de clients qui avaient terminé leur intervention d'un programme d'emploi (clients au travail/de retour aux études) • Nombre de clients qui se sont trouvé un emploi ou qui sont retournés aux études à la suite de leur participation aux programmes de soutien visant à faciliter leur entrée sur le marché du travail ou aux études (aptes au travail/en recherche d'emploi) • Pourcentage du nombre total de clients aptes au travail ou à la recherche d'un emploi qui ont terminé leur intervention d'un programme d'emploi • Nombre de clients qui se sont trouvé un emploi ou qui sont retournés aux études à la suite de leur participation aux programmes de prestations visant l'acquisition d'expérience de travail, l'amélioration des compétences d'emploi ou le lancement d'une nouvelle entreprise (développement) • Nombre de clients ayant pris part aux programmes de développement des compétences, et pourcentage du nombre total de clients qui ont pris part aux programmes visant l'acquisition d'expérience de travail, l'amélioration des compétences d'emploi ou le lancement d'une nouvelle entreprise (développement) • Nombre d'apprentis qui ont reçu des prestations de la partie I ou de la partie II de la *Loi sur l'a.-e.* (développement)	• Pourcentage des conseils sectoriels qui atteignent ou dépassent le niveau de rendement attendu • Augmentation du nombre de gens de métier qui sont tout à fait mobiles au Canada grâce à un certificat du Sceau rouge • Proportion d'immigrants spécialisés sur le marché du travail ciblés par des interventions systémiques de reconnaissance des titres de compétence étrangers • Nombre d'employés, d'employeurs et d'organismes partenaires qui ont pris part à des initiatives novatrices de compétences en milieu de travail	• Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services fournis par le Programme canadien de prêts aux étudiants • Pourcentage de prêts consolidés en 2005–2006 qui n'étaient pas remboursés à la fin de l'année de prêt 2007–2008 (prêts directs seulement) • Pourcentage d'enfants de moins de 18 ans, au cours de l'année civile actuelle, qui ont reçu un incitatif à l'épargne-études du Canada (p. ex., le Bon d'études canadien ou la Subvention canadienne pour l'épargne-études) • Montant ($) des actifs dans un régime enregistré d'épargne-études (REEE) au cours d'un exercice • Niveau de satisfaction des étudiants par rapport à leur expérience de mobilité académique internationale
Programmes	• **Assurance-emploi** - Prestations de revenu - Services d'actuariat • **Programmes du marché du travail** - Stratégie de développement des ressources humaines autochtones - Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones - Prestations d'emploi et mesures de soutien - Fonds d'appui aux Communautés minoritaires de langue officielle - Adaptations au marché du travail - Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées - Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail - Fonds d'intégration pour les personnes handicapées - Stratégie emploi jeunesse	• **Travailleurs étrangers et immigrants** - Reconnaissance des titres de compétence étrangers - Portail sur l'immigration - Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre - Programme des travailleurs étrangers temporaires • **Alphabétisation et compétences essentielles** • **Information sur les compétences et sur le marché du travail** - Information sur le marché du travail - Classification nationale des professions • **Partenariats sur le marché du travail** - Subvention incitative aux apprentis - Normes interprovinciales du programme du Sceau rouge - Conseils sectoriels - Stratégie des métiers et de l'apprentissage - Initiative des compétences en milieu de travail	• Aide financière aux étudiants • Programme canadien pour l'épargne-études • Mobilité académique internationale
	Dépenses prévues : **16375,7M $** / ETP : **328**	Dépenses prévues : **273,8M $** / ETP : **515**	Dépenses prévues : **2096,6M $** / ETP : **396**

Description des activités de programme

Marché du travail

Comprend les programmes de l'assurance emploi et du marché du travail. Les programmes de l'assurance-emploi favorisent le bien-être individuel, la stabilité économique et un marché du travail souple en fournissant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi englobe un vaste éventail de prestations pour répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail, y compris les personnes malades, les femmes enceintes ou les personnes qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi que celles qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès. Les programmes et services du marché du travail sont financés au moyen des niveaux de référence du Ministère et, pour les programmes établis aux termes de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, par le Compte d'assurance-emploi. Ils visent à aider les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes cibles, tels les jeunes et les Autochtones, à développer leurs compétences et à les encourager à devenir autonomes, à investir dans leur propre intérêt et à s'adapter davantage aux changements sur le marché du travail. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte d'assurance-emploi.

Compétences en milieu de travail

Ce secteur collabore avec les intervenants et les partenaires de l'industrie dans le cadre de programmes de partenariats en milieu de travail visant à identifier et à promouvoir le perfectionnement des compétences en milieu de travail. L'activité Compétences en milieu de travail améliore l'intégration des immigrants grâce aux programmes destinés aux travailleurs étrangers et aux immigrants, comme la Reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger, le Portail de l'immigration et le Programme des travailleurs étrangers. Le secteur s'emploie également à élaborer et à diffuser des connaissances et de l'information, ce qui est primordial pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail, grâce à l'information sur les compétences et le marché du travail, notamment la Classification nationale des professions, les Compétences essentielles et l'Information sur le marché du travail. Les fonds sont administrés au moyen de contributions votées. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte d'assurance-emploi.

Apprentissage

Les programmes d'apprentissage permettent aux Canadiens d'acquérir la formation et les compétences nécessaires pour pouvoir participer à la vie économique fondée sur le savoir et à la société. À cette fin, le programme fonctionne en étroite collaboration avec les provinces et territoires, le secteur bénévole, les institutions financières, les fournisseurs de services et d'autres principaux intervenants afin d'accroître la sensibilisation et l'accès aux occasions d'apprentissage continu en réduisant les obstacles financiers et non financiers pour les apprenants d'aujourd'hui et de demain. Ce secteur compte des programmes mis en œuvre à l'échelle nationale, dont des programmes législatifs et votés. Pour ce qui est des programmes législatifs, le Programme canadien de prêts aux étudiants favorise l'accès aux études postsecondaires en fournissant des prêts et des subventions aux étudiants éprouvant des besoins financiers manifestes. Il offre en outre des mesures de gestion des dettes pour aider les emprunteurs à effectuer leur remboursement. Le Programme canadien pour l'épargne-études encourage les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants grâce à des régimes enregistrés d'épargne-études qui offrent des subventions. Sur le plan des programmes votés, l'initiative Mobilité académique internationale administre des programmes dans le domaine de la mobilité internationale des étudiants. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus sur ces programmes, voir la section IV – Autres points d'intérêt.

Tableaux financiers

Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage

Résultat stratégique : **Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage**

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières et humaines			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Marché du travail			
Dépenses de fonctionnement brutes	45,4	44,4	44,2
Subventions et contributions votées	1 324,6	1 244,0	1 229,0
Paiements de transfert législatifs	0,1	0,1	0,1
Total des dépenses brutes	**1 370,1**	**1 288,5**	**1 273,3**
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	12 827,0	13 435,0	13 915,0
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 136,3	2 136,3	2 136,3
Paiements des rentes sur l'État et du Régime d'assurance de la fonction publique	42,3	39,7	37,3
Sous-total Marché du travail	**16 375,7**	**16 899,5**	**17 361,9**
Compétences en milieu de travail			
Dépenses de fonctionnement brutes	68,3	67,8	67,6
Subventions et contributions votées	205,5	192,0	172,7
Sous-total Compétences en milieu de travail	**273,8**	**259,8**	**240,3**
Apprentissage			
Dépenses de fonctionnement brutes	158,1	142,1	138,0
Subventions et contributions votées	7,0	7,1	7,3
Paiements de transfert législatifs	1 025,2	1 039,1	1 045,5
Total des dépenses brutes	**1 190,3**	**1 188,3**	**1 190,8**
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	906,3	733,2	617,6
Sous-total Apprentissage	**2 096,6**	**1 921,5**	**1 808,4**
Total	**18 746,1**	**19 080,8**	**19 410,6**
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Marché du travail	328	314	314
Compétences en milieu de travail	515	516	516
Apprentissage	396	436	439
Total - Équivalents temps plein	**1 239**	**1 266**	**1 269**

Tableaux financiers *(suite)*

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières détaillées par programmes ou service			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Marché du travail			
Assurance-emploi	12 881,3	13 486,4	13 964,0
Marché du travail	3 479,5	3 396,1	3 380,9
Répartition des services internes [a]	14,9	17,0	17,0
Total partiel	**16 375,7**	**16 899,5**	**17 361,9**
Compétences en milieu de travail			
Partenariats en milieu de travail	170,9	166,1	152,0
Travailleurs étrangers et immigrants	29,4	20,0	17,6
Compétences et information sur le marché du travail	5,6	5,6	5,6
Alphabétisation et compétences essentielles	35,2	32,7	29,7
Autres [b]	8,9	8,9	8,9
Répartition des services internes [a]	23,8	26,5	26,5
Total partiel	**273,8**	**259,8**	**240,3**
Apprentissage			
Aide financière aux étudiants	1 430,4	1 241,3	1 118,0
Programme canadien pour l'épargne-études	631,5	641,5	650,8
Mobilité académique internationale	4,0	4,0	4,0
Autres [b]	9,9	9,8	10,3
Répartition des services internes [a]	20,8	24,9	25,3
Total partiel	**2 096,6**	**1 921,5**	**1 808,4**
Total	**18 746,1**	**19 080,8**	**19 410,6**
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Marché du travail	328	314	314
Compétences en milieu de travail	515	516	516
Apprentissage	396	436	439
Total - Équivalents temps plein	**1 239**	**1 266**	**1 269**

[a] La portion des services internes liés aux bureaux des ministres, aux bureaux des sous-ministres, au Bureau du contrôleur, aux Services de vérification interne et aux services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

[b] La catégorie "Autres" présente des ressources qui ne sont pas liées directement aux sous-activités recensées ci-haut.

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces

C. Travail

Le milieu de travail est l'endroit où se crée la richesse du Canada et l'endroit où de nombreux Canadiens passent une bonne partie de leur journée. Par conséquent, le rendement de l'économie du Canada et le bien-être de ses citoyens dépendent de notre capacité de remplir le mandat du Programme du travail qui se rapporte aux questions en milieu de travail. Ce mandat peut se définir, de façon générale, comme une mesure visant à soutenir des relations équilibrées et coopératives entre les employeurs et les employés et à favoriser des milieux de travail sécuritaires, sains, justes et productifs. On dénombre trois niveaux d'application :

- **Mandat de compétence fédérale –** L'élaboration et l'administration de lois relatives au travail qui régissent les employeurs du secteur privé de réglementation fédérale, qui emploient environ 8,5 % de l'effectif canadien. De plus, la fonction publique est visée par les lois sur la santé et la sécurité au travail.
- **Mandat national –** Leadership national et coordination dans le réseau des administrations du travail au Canada afin de renforcer l'union économique et d'échanger les pratiques exemplaires au Canada.
- **Mandat international –** La gestion des affaires internationales du travail au Canada, y compris la négociation et la mise en œuvre d'ententes internationales du travail, souvent dans le contexte d'accords de libre-échange, et la représentation du Canada à l'Organisation internationale du Travail et à d'autres organismes multilatéraux responsables du travail.

Les principaux intervenants du Programme du travail sont les employeurs, les employés et les syndicats des principaux secteurs économiques régis par les lois et les programmes du travail fédéraux. Ces secteurs sont les suivants :

- les transports interprovinciaux et internationaux (lignes aériennes, chemins de fer, camionnage interprovincial, ports et aéroports);
- les télécommunications (diffuseurs, câblodistributeurs, entreprises de télécommunication, fournisseurs Internet);
- les banques;
- les bureaux de poste et les services de messagerie;
- les secteurs déclarés d'intérêt national par le Parlement, comme la manutention des céréales et les mines d'uranium;
- les gouvernements autochtones, leurs employés et certaines entreprises autochtones.
- une vaste gamme d'entreprises qui ont conclu d'importants marchés avec le gouvernement fédéral et qui sont donc régies par le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi;
- les sociétés d'État fédérales;
- les ministères et organismes fédéraux de santé et de sécurité au travail.

Le mandat du Programme du travail dans le secteur de compétence fédérale vise environ 46 000 lieux de travail canadiens et environ 1,1 million d'employés. Les clients du Programme du travail sont les employeurs, les employés et les syndicats des principaux secteurs de l'économie. Ceux-ci ont généralement une structure complexe, se préoccupent beaucoup de tous les aspects de la politique du travail, et sont bien organisés, soit par des syndicats ou des associations d'entreprises. Les clients du Programme du travail s'attendent à de hauts niveaux de professionnalisme, tant en administration qu'en élaboration de politiques. Outre la compétence fédérale, le Programme du travail est en relation avec une vaste gamme d'organisations commerciales, du travail et d'autres organisations non gouvernementales ayant un intérêt pour les questions nationales et internationales.

L'importance économique des industries de compétence fédérale est énorme. Des répercussions sociales et économiques considérables peuvent découler de conflits de travail dans les industries du transport aérien, des télécommunications, des chemins de fer, des ports, des services postaux et de messagerie. Non seulement les employeurs et les syndicats de ces industries veulent-ils que le programme du travail facilite l'établissement de relations de travail constructives, mais des milliers d'entreprises de réglementation provinciale peuvent aussi se ressentir immédiatement des effets des conflits de travail dans un secteur de compétence fédérale. Les transports et les

Indicateurs de résultat stratégique

Travail

Indicateurs	Niveau actuel	
Pourcentage de tous les jours ouvrables perdus en raison d'arrêts de travail (compétence fédérale)	Moins de 1 %	2006
Représentation de groupes désignés dans toutes les professions et disponibilité de la main-d'œuvre, employeurs visés par le régime d'équité en matière d'emploi institué par le législateur		
	Représentation des groupes désignés	
	Femmes 43,3 %	2005
	Autochtones 1,8 %	2005
	Minorités visibles 14,1 %	2005
	Personnes handicapées 2,7 %	2005
	Disponibilité de la main-d'œuvre	
	Femmes 47,3 %	2001
	Autochtones 2,6 %	2001
	Minorités visibles 12,6 %	2001
	Personnes handicapées 5,3 %	2001

communications sont des éléments essentiels de l'infrastructure de l'économie, et les arrêts de travail dans ces secteurs ont immédiatement des effets considérables sur les tiers.

Les droits en milieu de travail sont parmi les droits dans le quotidien des citoyens qui sont les plus importants et les plus concrets. Chaque année, la présence du gouvernement du Canada est assurée directement à des milliers de Canadiens au travail à la grandeur du pays par des agents du Programme du travail. Les programmes de conformité du Programme du travail sont particulièrement importants dans le cas des employés non syndiqués. Les employés qui sont congédiés, ou qui n'ont pas reçu le salaire auquel ils avaient droit et dont aucun syndicat ne représente les intérêts, doivent compter sur un agent du Programme du travail pour protéger leurs droits. Le manque d'accès, ou les retards prolongés dans l'obtention de réponses aux plaintes, peut avoir un effet considérable sur la vie personnelle et coûter beaucoup plus cher aux employeurs, aux employés et au gouvernement qu'une résolution rapide, grâce à la médiation ou à d'autres formes de résolution des conflits.

Les employés et les employeurs comptent sur les agents du Programme du travail pour promouvoir et protéger leur santé et leur sécurité au travail. Le droit de refuser de faire un travail dangereux et d'autres droits liés à la santé et à la sécurité au travail ont d'importantes conséquences sur les employés et les employeurs. Un programme fort et proactif de santé et de sécurité au travail constitue le moyen le plus efficace de réduire le nombre d'accidents et de maladies causés en milieu de travail, un résultat dont les employés et les employeurs tirent parti. La réduction du nombre d'accidents réduit les coûts associés aux blessures ou à la maladie, mais on observe également une amélioration de la satisfaction d'emploi et de la productivité au travail. Une administration laxiste dans ce domaine peut entraîner des coûts élevés pour les entreprises et l'économie, et être tragiques pour les travailleurs. Par ailleurs, la mise en place de bonnes pratiques de santé et de sécurité en milieu de travail procure d'importantes économies pour les régimes publics de soins de santé et d'indemnisation des accidentés du travail.

Les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées veulent un Programme du travail qui fait la promotion de l'égalité des perspectives d'emploi par l'administration de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi. Plus de 500 employeurs régis par le fédéral, la fonction publique, et quelque 1 000 entrepreneurs fédéraux dans un secteur de compétence provinciale sont visés par les exigences d'équité en matière d'emploi.

Ces employeurs doivent cibler les secteurs de sous-représentation, éliminer les obstacles pour les groupes désignés, et mettre en œuvre un plan pour qu'ils soient suffisamment représentés. La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, qui fait partie du plan d'action du gouvernement du Canada visant à lutter contre le racisme, complète les exigences d'équité en matière d'emploi en informant les employeurs et en offrant des ressources visant à éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement auxquels se heurtent les membres des minorités visibles et les Autochtones.

À l'échelle internationale, on reconnaît de plus en plus qu'étant donné la libéralisation du commerce, qui procure d'importants avantages économiques, il est essentiel de tenir compte des dimensions sociales de la mondialisation. Cela veut dire qu'il faut promouvoir le respect des normes du travail internationales de base, une tâche complexe qui exige que le Programme du travail représente le Canada à des tribunes multilatérales sur le travail dans notre hémisphère et ailleurs dans le monde, et négocie des ententes bilatérales du travail et des cadres de collaboration avec des partenaires de divers continents. Étant donné qu'un grand nombre de ces partenaires se trouvent dans les pays en développement, le Programme du travail subit de plus en plus la pression d'offrir de l'aide technique pour les aider à répondre aux normes du travail internationales et aux obligations stipulées dans les ententes. Le rôle important que joue le Programme du travail dans le régime commercial du Canada a entraîné la création de nouveaux niveaux de collaboration avec d'autres acteurs essentiels à une bonne gestion des questions du travail liées au commerce à l'ère de la mondialisation, notamment les autres ministères, les ministères provinciaux et territoriaux du travail, les associations de syndicats et d'employeurs, et d'autres pays qui contribuent.

En plus de la gestion de ses activités courantes au cours de l'exercice 2008–2009, le Programme du travail se concentrera sur plusieurs initiatives prioritaires.

Quelques-unes de ces initiatives se rapportent aux programmes et aux politiques qui ont déjà été approuvés. L'une consiste à mettre en œuvre une trousse complète visant à faciliter la réintégration des réservistes dans le marché de l'emploi ou aux études postsecondaires après une période de service dans les Forces canadiennes. Cette trousse comprend une protection d'emploi pour les réservistes qui travaillent dans la fonction publique fédérale ou dans un secteur privé de réglementation fédérale, un congé de paiement des prêts étudiants pour les réservistes-étudiants pendant leurs périodes de service militaire, et la collaboration avec les provinces et les territoires pour promouvoir des mesures efficaces pour les réservistes de partout au Canada.

Une deuxième initiative qui sera mise en œuvre en 2008–2009 est le Programme de protection des salariés, qui a été approuvé par le Parlement en 2005, et qu'on peut maintenant appliquer en vertu de modifications techniques adoptées en décembre 2007. Ce programme compense les travailleurs, jusqu'à concurrence d'un plafond d'environ 3 000 $, pour le salaire et les vacances non payés qui leur sont dus lorsque leur employeur déclare faillite ou fait l'objet d'une mise sous séquestre en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*.

Une troisième série d'initiatives concerne les récentes améliorations à la réglementation sur la santé et la sécurité au travail. Des documents d'orientation et des outils habilitants seront conçus pour aider les travailleurs et les employeurs à mettre en œuvre des programmes efficaces visant à réduire le taux de lésions musculosquelettiques attribuables à la piètre ergonomie du milieu de travail et à prévenir la violence en milieu de travail.

Enfin, le Programme du travail continuera de mettre en œuvre son nouveau Programme d'équité salariale, qui fait la promotion de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes par une combinaison de services spécialisés d'information, de suivi et de médiation.

En plus de la mise en œuvre des initiatives approuvées à l'échelle nationale, le Programme du travail cherchera, conformément à la politique du gouvernement, à faire avancer les intérêts et les valeurs du Canada pour la négociation et la mise en œuvre de normes du travail et d'ententes internationales. Ces efforts se feront dans des contextes bilatéraux – notamment pendant la négociation d'accords de libre-échange – et multilatéraux – en particulier à l'Organisation internationale du Travail.

Le Programme du travail cherchera aussi à améliorer l'engagement des provinces et des territoires du Canada envers les questions internationales dans le domaine du travail. Certains éléments ont une importance particulière : le respect des accords de coopération dans le domaine du travail que le Canada conclut avec ses partenaires du libre-échange, la ratification

de conventions de travail internationales, et la collaboration avec l'Organisation internationale du Travail.

La dernière catégorie d'activités prioritaires et l'élaboration d'options novatrices de politiques et de programmes qui tiennent compte de l'évolution des réalités dans les milieux de travail au Canada. D'ailleurs, les principales activités consisteront à explorer les causes et les effets des arrêts de travail et les options pour en réduire la fréquence et la durée dans les industries de réglementation fédérale, l'analyse des recommandations de l'examen des normes du travail fédérales et les discussions sur les prochaines étapes avec les intervenants, les améliorations à l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, qui offre des prestations aux employés du gouvernement fédéral qui se blessent au travail, et l'élaboration de données et d'options à faire étudier par le Comité parlementaire chargé de l'examen quinquennal de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les employés du Programme du travail, en collaboration avec d'autres, continueront également à examiner les enjeux liés au travail qui ont été soulevés par les intervenants ou au cours de discussions publiques, notamment : les dispositions relatives au congé pour femmes enceintes et qui allaitent ainsi que pour les victimes d'actes criminels; les pratiques exemplaires à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle; la planification en cas de pandémie en milieu de travail.

Pour en savoir plus sur le Programme du travail, voir : **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml**

Plans à l'appui du résultat stratégique

Travail

Plan : **Mettre en œuvre dans leur intégralité les politiques et les programmes récemment approuvés qui visent à favoriser des milieux de travail justes et productifs**

- Jouer un rôle clé dans la mise en œuvre d'une trousse complète visant à faciliter la réintégration des réservistes dans le marché du travail ou aux études après une période de service dans les Forces canadiennes;
- Avec l'aide de Service Canada, terminer la conception et veiller à la mise en œuvre du nouveau Programme de protection des salariés;
- Offrir aux employeurs et aux travailleurs des renseignements et de l'aide sur les modifications de réglementation qui concernent l'ergonomie et la violence en milieu de travail, et abolir les fumoirs;
- Mettre en œuvre le nouveau Programme d'équité salariale, qui repose sur des activités améliorées et spécialisées d'information, de médiation et de suivi.

Plan : **Faire avancer les valeurs et les intérêts du Canada dans la négociation et la mise en œuvre d'accords et de normes du travail à l'échelle internationale**

- Poursuivre la conclusion et la mise en œuvre d'accords de coopération dans le domaine du travail avec les pays qui ont négocié, ou qui négocient, des accords de libre-échange avec le Canada, et des protocoles d'entente sur la coopération dans le domaine du travail avec d'autres États influents;
- Faire en sorte que l'Organisation internationale du Travail (OIT) axe ses efforts sur les activités pratiques qui produisent des résultats tangibles et veiller à ce que les intérêts du Canada soient protégés dans le contexte des délibérations de l'OIT;
- Chercher à améliorer la coopération fédérale-provinciale-territoriale aux questions relatives au travail à l'échelle internationale.

Plan : **Élaborer des options novatrices en matière de politiques et de programmes qui tiennent compte de l'évolution des réalités dans les milieux de travail au Canada**

- Explorer des options visant à réduire le risque, la fréquence et la durée des arrêts de travail dans les industries sous réglementation fédérale.
- Élaborer des options concrètes, en consultation avec les intervenants, à la suite de l'examen de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*.
- Élaborer, en collaboration avec les commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail, des options pour améliorer l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) et, en collaboration avec les autres ministères fédéraux, pour renforcer les activités de gestion des invalidités chez les employeurs régis par cette loi.
- Élaborer des options stratégiques à présenter au Comité parlementaire chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* lorsque cet examen sera commencé.

Modèle logique • **Travail**

Résultat stratégique

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces

Activité de programme

Travail

Plans pour 2008–2009

- Élaborer des options de programmes et de politiques novatrices visant à répondre à l'évolution de la réalité des milieux de travail canadiens;
- Assurer la mise en œuvre intégrale des programmes et politiques approuvés récemment destinés à la promotion de milieux de travail justes et productifs;
- Promouvoir les intérêts et les valeurs du Canada dans le cadre de la négociation et de l'adoption de normes et d'accords internationaux du marché du travail.

Résultats attendus des activités de programme

- Milieux de travail sûrs, sains, stables, coopératifs et productifs;
- Réduction de la fréquence de blessures avec perte de temps et de décès dans les milieux de travail de compétence fédérale;
- Les gouvernements fédéral et provinciaux collaborent dans des dossiers clés liés au travail, comme la santé et la sécurité au travail, les normes du travail, l'équité en matière d'emploi, les relations industrielles et les affaires internationales du travail;
- Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.

Indicateurs de programme

- Pourcentage de conflits de négociation collective réglés en vertu de la Partie I (relations du travail) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail;
- Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs (Partie III du *Code canadien du travail*);
- Taux de fréquence des accidents invalidants mesurant l'évolution d'année en année de la proportion de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès dans les industries relevant de la compétence fédérale;
- Pourcentage de fonds reçus par rapport aux fonds dus en règlement de plaintes relevant de la Partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* (les plaintes pour congédiement injuste sont exclues);
- Satisfaction du client à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Programmes

- Service fédéral de médiation et de conciliation;
- Opérations nationales du travail;
- Affaires du travail internationales et intergouvernementales;
- Politique et information sur le milieu de travail.

Dépenses prévues **271,4 M$** / ETP : **936**

Description des activités du programme

Programme du travail

Le Programme du travail assure la promotion et la viabilité de relations industrielles stables et d'un milieu de travail sécuritaire, juste et productif dans l'administration de la main-d'œuvre fédérale. Il recueille, diffuse et analyse de l'information sur le travail et les milieux de travail, préconise des relations patronales-syndicales constructives, fait en sorte que les normes du travail minimales et les dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail soient appliquées, et représente le Canada aux activités internationales en matière de travail. Le mandat du Programme du travail dans le secteur de compétence fédérale vise environ 46 000 lieux de travail canadiens et environ 1,1 million d'employés. Bon nombre d'intervenants du Programme du travail ont une structure complexe, qui tient nettement compte de la politique du travail, et bien organisée, soit par des syndicats ou des associations professionnelles. Outre la compétence fédérale, le Programme du travail est en relation avec une vaste gamme d'organisations commerciales, du travail et d'autres organisations non gouvernementales représentant les divers intérêts des Canadiens sur des questions nationales et internationales.

Du point de vue du travailleur moyen, le rôle du Programme du travail consiste à protéger ses droits au travail. Les employés syndiqués bénéficient souvent des services d'agents de médiation et de conciliation du Programme du travail, qui aident leur syndicat et leur employeur à résoudre des conflits liés à la convention collective de manière productive sans qu'ils ne doivent interrompre leur travail. Les employés qui sont congédiés, ou qui n'ont pas reçu le salaire auquel ils avaient droit et dont aucun syndicat ne représente les intérêts, doivent compter sur un agent du Programme du travail pour obtenir de l'aide. Les employés comptent sur les agents du Programme du travail pour protéger leur santé et leur sécurité au travail, car ceux-ci font la promotion d'une culture de santé et de sécurité, notamment par la formation de comités de santé et de sécurité au travail, et l'application du droit de refuser un travail dangereux et d'autres droits relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées se tournent quant à eux vers le Programme du travail pour promouvoir l'égalité des perspectives d'emploi. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte d'assurance-emploi.

Tableaux financiers

Travail

Résultat stratégique : **Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces**

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières et humaines			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Travail			
Dépenses de fonctionnement brutes	98,3	104,8	105,0
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	3,9
Paiements de transfert législatifs	31,2	31,2	31,2
Total des dépenses brutes	**133,4**	**139,9**	**140,1**
Paiements d'indemnités aux travailleurs	138,0	141,0	145,0
Total	**271,4**	**280,9**	**285,1**
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	936	968	970

Ressources financières détaillées par programme ou service			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Travail			
Service fédéral de médiation et de conciliation	8,4	8,4	8,4
Opérations nationales du travail	182,9	185,9	189,9
Affaires intergouvernementales et internationales du travail	6,2	6,2	6,2
Politique et information sur le milieu de travail	38,7	38,7	38,7
Autres[b]	1,5	1,5	1,5
Répartition des services internes [a]	33,7	40,2	40,4
Total	**271,4**	**280,9**	**285,1**
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	936	968	970

[a] La portion des services internes liés aux bureaux des ministres, aux bureaux des sous-ministres, au Bureau du contrôleur, aux Services de vérification interne et aux services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

[b] La catégorie « Autres » présente des ressources qui ne sont pas liées directement aux sous-activités recensées ci-haut.

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

D. Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri[7]

Le mieux-être des personnes, des familles et des collectivités...

La prospérité économique du Canada, le dynamisme de son marché du travail ainsi que la vigueur et la vivacité de sa société sont étroitement liés à la sécurité et au bien-être des Canadiens, des familles et des collectivités.

Notre gouvernement s'engage à aider tous les Canadiens à répondre à leurs besoins en continuant d'investir dans l'avenir de nos familles et de nos

Indicateurs de résultat stratégique

Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri

Indicateurs		Niveau actuel	Année
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus ayant un bas revenu familial	241 900	6,1 % de l'ensemble des personnes âgées	2005
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus qui auraient un faible revenu sans l'aide du régime de pension de l'État	1 963 400	49,4 % de l'ensemble des personnes âgées	2005
Pourcentage du revenu personnel du prestataire provenant des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada		42,6 %, y compris les bénéficiaires de la RRQ	2004
Principales méthodes de garde des enfants âgés d'un à cinq ans		45 % garde parentale 55 % autre que les parents 27,4 % membre de la famille 30,5 % garderie 5 % autre	2004-2005
Pourcentage de jeunes enfants présentant un niveau de développement verbal variant de normal à avancé		86,5 % des enfants de 4 à 5 ans montraient un niveau de développement de la parole de normal à avancé	2004-2005
Pourcentage de jeunes enfants de familles non dysfonctionnelles		91,3 % des enfants de 0 à 5 ans appartenaient à des familles non dysfonctionnelles	2004-2005
Incidence de faible revenu – évolution du nombre et de la proportion de familles et d'enfants qui, dans une année, restent en deçà du seuil de faible revenu (SFR) après impôt grâce à la Prestation nationale pour enfants	Grâce à la Prestation nationale pour enfants, en 2003, on estime que 159 000 enfants de 60 500 familles ont réussi à éviter une situation de faible revenu. Il s'agit d'une réduction de 12,4 % du nombre de familles avec enfants en situation de faible revenu en 2003.		
Degré de faible revenu – Évolution du montant global de revenu dont auraient besoin les familles à faible revenu pour atteindre le seuil de faible revenu (SFR) après impôt grâce à la Prestation nationale pour enfants	Dans les familles avec enfants qui ont reçu le Supplément de la Prestation nationale pour enfants en 2003, la Prestation nationale pour enfants a réduit le degré de faible revenu d'un total de 610 millions de dollars, ou 16,1 %.		
Besoin impérieux de logement	1,5 million de ménages canadiens	13,7 %	Recensement de 2001

[7] Au sein du portefeuille, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) s'intéresse à l'itinérance, et la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), au logement. L'architecture des activités de programmes sera modifiée en ce sens dans les plus brefs délais.

collectivités, et en aidant les personnes qui cherchent à quitter les cycles de l'itinérance et de la pauvreté.

Comme nous l'avons souligné au début du présent rapport, les personnes, les familles et les collectivités sont confrontées à de nouveaux défis. RHDSC travaille avec d'autres ministères, des intervenants et les provinces et territoires pour relever ces défis.

RHDSC offre plusieurs programmes et services aux Canadiens pour leur apporter le soutien, les connaissances et l'information dont ils ont besoin pour maintenir leur bien-être et favoriser leur participation dans tous les domaines de la société. Il s'attarde tout spécialement aux Canadiens vulnérables.

En 2008–2009, RHDSC poursuivra ses efforts afin de créer et d'améliorer les investissements sociaux pour les Canadiens en se concentrant sur des programmes sociaux de base destinés aux groupes suivants :

- enfants et familles;
- aînés;
- personnes handicapées;
- collectivités;
- sans-abri et personnes à risque d'itinérance.

Il y arrivera en s'assurant que les programmes sont redevables, efficients et gérés de manière à donner des résultats.

La sécurité du revenu accrue...

La sécurité du revenu est essentielle à la qualité de vie et au bien-être des Canadiens. RHDSC élabore et applique une vaste gamme de programmes qui répondent aux besoins des aînés, des personnes handicapées, des enfants et des familles. Par exemple, dans la prestation et l'administration du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse, le Ministère fait en sorte que les personnes âgées reçoivent toutes les prestations de retraite auxquelles elles ont droit.

La sécurité du revenu est également un défi important pour les personnes handicapées. Bon nombre de ces personnes ne peuvent pas toujours gagner un revenu d'emploi suffisant. Voilà pourquoi le gouvernement du Canada utilise ses politiques fiscales et financières pour appuyer les personnes handicapées et leurs aidants naturels grâce à une foule de mesures de soutien du revenu et d'incitatifs fiscaux. RHDSC gère également le programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada. Ce régime offre des prestations mensuelles aux cotisants admissibles pour améliorer la participation sociale et économique des personnes handicapées. Il s'agit du régime d'assurance-invalidité à long terme le plus important au Canada et c'est une source de revenu de remplacement importante pour les cotisants au Régime de pensions du Canada qui ne peuvent travailler en raison d'une incapacité grave et prolongée. Pour ce qui est des nouveaux programmes liés aux invalidités, le Ministère mettra en œuvre le Régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) annoncé dans le Budget de 2007. Cette initiative aide les personnes lourdement handicapées admissibles aux crédits d'impôt pour personnes handicapées à épargner pour répondre à leurs besoins plus tard dans la vie.

Le saviez-vous?

- Les personnes âgées d'aujourd'hui vivent plus longtemps et sont en meilleure santé, et leur situation financière s'est améliorée considérablement au cours des 25 dernières années. Le niveau de scolarité des personnes âgées s'est accru, et leur attachement au marché du travail a augmenté au cours de la dernière décennie.
- En 2008, le gouvernement tiendra sa promesse de payer un maximum de 3 500 $ en subventions pour égaler les cotisations aux régimes enregistrés d'épargne-invalidité auxquels participent les familles et les particuliers. Le gouvernement paye également un maximum de 1 000 $ d'obligations aux adultes à faible revenu admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées et aux familles à faible revenu ayant des enfants admissibles sans que des cotisations privées ne soient exigées.

La sécurité économique des familles ayant des enfants est un autre domaine d'intérêt principal à RHDSC. En dépit d'une forte économie, certaines familles avec enfants ont toujours des problèmes, et RHDSC veut améliorer les conditions de vie des familles avec enfants en situation de faible revenu.

L'accès aux possibilités

L'accès aux possibilités renvoie à une vaste gamme de programmes et services sociaux qui aident les personnes confrontées à des obstacles dans la

Le saviez-vous?

- Le taux d'emploi des mères, y compris celles ayant de jeunes enfants, a à peu près doublé au cours des 30 dernières années. Les familles à deux revenus, dont les deux parents font partie de la population active salariée, sont de plus en plus la norme.
- En 2006, les couples sans enfants (42,7 %) ont dépassé les couples avec enfants (41,4 %) pour la première fois.
- Les jeunes retardent leurs transitions. En 2006, 43,5 % des 4 millions de jeunes adultes de 20 à 29 ans demeuraient encore chez leurs parents ou y étaient redéménagés.
- On estime que 2,8 millions de Canadiens offrent des soins non rémunérés à des membres de leur famille et à des amis. Comme le nombre de personnes de plus de 65 ans augmente, les pressions sur les membres des familles pour que ceux-ci offrent des soins augmenteront également.
- Chaque année, la Prestation universelle pour la garde d'enfants offre 2,4 milliards de dollars à 1,5 million de familles et 2 millions d'enfants.

société et sur le marché du travail. À RHDSC, cela signifie renforcer la capacité d'augmenter l'accès aux services, à l'information et aux ressources, ainsi que financer et préconiser des programmes sociaux qui responsabilisent les citoyens et les font participer.

Reconnaissant que les besoins des familles sont variés, le gouvernement du Canada a accordé aux parents la liberté de choisir l'option qui répond le mieux à leurs besoins. Avec le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, on reconnaît que les familles sont le fondement de la société, et on donne aux parents la souplesse voulue pour concilier comme ils l'entendent leur vie professionnelle et leur vie familiale. RHDSC continuera d'encourager la mise en œuvre de la Prestation universelle pour la garde d'enfants, le fondement du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada. En vertu de la Prestation universelle pour la garde d'enfants, les parents reçoivent 100 $ par mois (maximum de 1 200 $ par année) pour chaque enfant de moins de six ans pour les aider à choisir le service de garde qui répond le mieux aux besoins de leur famille.

RHDSC continue d'examiner les principales pressions et les principaux défis auxquels se heurtent les familles canadiennes pour créer des conditions et des possibilités de réussite. RHDSC s'engage à démontrer le leadership du gouvernement fédéral en matière de choix et de souplesse des services de garde et à favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

RHDSC continuera de faire en sorte que les familles à faible revenu bénéficient d'un bon soutien par la Prestation nationale pour enfants. Grâce à cette initiative, le gouvernement fédéral travaille en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'apporter un soutien du revenu, ainsi que des prestations et des services, aux familles à faible revenu et à leurs enfants. La contribution du gouvernement du Canada à cette initiative est le Supplément de la prestation nationale pour enfants. En 2008-2009, le Ministère contribuera également à l'élaboration continue de mesures de soutien pour les pauvres qui travaillent.

De plus, RHDSC continuera de travailler avec ses collègues des provinces et des territoires à la mise en œuvre des engagements pris dans les accords intergouvernementaux destinés aux jeunes enfants et à leur famille. Il est question de l'Entente fédérale-provinciale-territoriale de 2000 sur le développement de la petite enfance et du Cadre multilatéral de 2003 pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, ainsi que du suivi des investissements effectués par les provinces et les territoires en vue de la création de places en garderie, comme on l'indique dans le Budget de 2007.

À titre de coordonnateur principal du gouvernement fédéral au sujet des questions relatives aux personnes âgées, RHDSC appuie et coordonne les efforts visant à définir les problèmes et les possibilités que présente l'accroissement de la population aînée. RHDSC continuera de collaborer avec d'autres ministères fédéraux et avec les provinces, les territoires et divers intervenants à l'élaboration de politiques et de programmes, ainsi qu'à la coordination de la méthode gouvernementale adoptée pour remédier aux problèmes visant les personnes âgées au Canada. RHDSC appuiera également les travaux du tout nouveau Secrétariat d'État (aînés) et du Conseil national sur les aînés, une fois qu'il sera créé.

Pour améliorer le bien-être des personnes âgées, le Ministère continuera d'administrer le programme Nouveaux horizons pour les aînés. RHDSC mettra en œuvre les deux nouvelles composantes du Programme annoncées dans le Budget de 2007 pour maintenir les actuels programmes et activités pour les personnes âgées et réduire les risques de fraude et de violence à leur endroit.

De plus, RHDSC appuie le gouvernement du Canada pour les questions qui touchent les personnes handicapées. RHDSC veille à mieux faire connaître les questions liées aux personnes handicapées, à en assurer la cohérence et la gestion horizontale au sein du Ministère et dans l'ensemble du gouvernement. À ce titre, le Bureau de la condition des personnes handicapées de RHDSC continuera de servir de modèle d'accessibilité au gouvernement fédéral et prêchera par l'exemple de manière à promouvoir l'accessibilité des lieux de travail partout dans l'administration publique. Le Ministère mettra en œuvre le Fonds pour l'accessibilité annoncé dans le Budget de 2007 pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées dans leur collectivité en offrant des subventions contribuant à la création de centres de capacités et à de légères améliorations aux immeubles actuels des collectivités.

Pour contribuer au bien-être des particuliers, des familles et des collectivités, RHDSC s'est engagé à appuyer les efforts du secteur communautaire sans but lucratif en vue d'innover, de renforcer les réseaux de collaboration, de promouvoir l'autosuffisance et de mettre en commun les bonnes pratiques pour ainsi contribuer au bien-être communautaire.

Il existe au Canada un nouveau phénomène, où les collectivités élaborent des initiatives locales uniques et novatrices pour améliorer le bien-être social et économique de leurs résidents. RHDSC vise à appuyer ces initiatives en aidant les collectivités dans le domaine du développement de la petite enfance par l'initiative Comprendre la petite enfance, en investissant dans des mesures de réduction de la pauvreté dans les villes canadiennes, en favorisant l'élaboration de données communautaires, en communiquant de l'information entre les ministères fédéraux sur les tendances au Canada et à l'étranger en matière de développement communautaire, et en travaillant avec le secteur sans but lucratif.

Pour réduire et éliminer l'itinérance, RHDSC s'associe aux collectivités pour faire en sorte qu'il y ait une participation stratégique accrue des partenaires et que la coordination et la prestation des services soient améliorées. L'objectif est d'assurer la viabilité à long terme des efforts communautaires. À cette fin, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance offre 269,6 millions de dollars sur deux ans pour mettre en place les structures et les mesures de soutien nécessaires pour que les personnes fassent la transition vers l'autonomie et la participation à la société canadienne. Cette stratégie cible le logement de transition et avec mesures de soutien à long terme comme principale approche de l'itinérance au Canada. Grâce à la collaboration avec les collectivités, les provinces et les territoires, les partenaires des secteurs privé et sans but lucratif, ainsi que les partenaires autochtones, la Stratégie permet une uniformisation judicieuse des investissements des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, et aide les personnes et les familles sans abri à avoir accès à une gamme de services et de programmes dont elles ont besoin. En vertu de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, le gouvernement fédéral offre aux provinces et aux territoires la possibilité de conclure des ententes bilatérales pour améliorer la collaboration entre les deux gouvernements.

Le saviez-vous?

- **Au Canada, l'itinérance prend de nombreux visages : des hommes, des femmes, des enfants, des jeunes, de nouveaux arrivants, des réfugiés, des victimes de violence conjugale, des personnes ayant une maladie mentale, des toxicomanes et des travailleurs à faible revenu.**
- **La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance vise surtout à offrir une solution de logement stable comme point de départ et offre également d'autres mesures de soutien au besoin – comme des compétences essentielles, des conseils sur la santé et la toxicomanie, de la formation et des compétences parentales.**

L'itinérance a une grande incidence sur d'autres domaines stratégiques fédéraux, y compris la santé, la prévention de la criminalité, l'établissement des immigrants, l'emploi, et l'inverse. Ainsi, en 2005, le vérificateur général a recommandé le renforcement de l'imputabilité horizontale. La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance appuie cette recommandation et a donc réservé 1,6 million de dollars sur deux ans en vertu de la Stratégie pour vérifier la collaboration horizontale novatrice par rapport aux autres programmes et politiques du même ordre du gouvernement fédéral. Par la suite, les résultats de ces projets pilotes devraient informer l'élaboration de politiques futures sur l'itinérance.

Plans à l'appui du résultat stratégique

Investissement social

Plan : **Améliorer la sensibilisation aux questions touchant les aînés et améliorer le système de revenu de retraite**

- Élaborer et faire avancer les options stratégiques pour remédier aux problèmes de violence envers les personnes âgées.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan pour renseigner les gens sur le système de revenu de retraite et leur rôle à cet égard.
- Continuer de superviser la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et le Régime de pensions du Canada pour faire en sorte que les programmes répondent aux besoins actuels et futurs. La mise en œuvre du projet de loi C-36 (loi modifiant le Régime de pensions du Canada et la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*) sera une priorité en 2008–2009, notamment les modifications visant les demandes permanentes du Supplément de revenu garanti.
- Appuyer les conseils nationaux des aînés sur les enjeux relatifs au bien-être et à la qualité de vie des personnes âgées.
- Mener l'élaboration de projets de politiques pour l'examen triennal du Régime de pensions du Canada.

Plan : **Promouvoir la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la société et de la vie communautaire**

- Améliorer la connaissance, la cohérence et la gestion horizontale des politiques et des programmes d'invalidité à RHDSC et au gouvernement du Canada.
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des invalidités pour RHDSC et le portefeuille en collaboration avec des partenaires internes.
- Mener la prestation de conseils, de plans et d'initiatives en politiques stratégiques pour atteindre les objectifs des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010.
- Élaborer des règlements et préparer des options et des documents destinés au Cabinet pour planifier la mise en œuvre et l'administration du Régime enregistré d'épargne-invalidité.
- Effectuer des investissements dans l'infrastructure de la collectivité par l'entremise du Fonds d'habilitation.
- Élaborer et faire avancer des options stratégiques pour une *Loi sur les personnes handicapées du Canada*.
- Veiller à ce que le Régime de pensions du Canada continue de répondre aux besoins actuels et futurs des Canadiens qui reçoivent des prestations d'invalidité du RPC en contribuant à l'examen triennal du RPC.
- Amorcer la phase II de l'évaluation sommative du programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, au cours de laquelle on recueillera surtout des preuves quantitatives pour examiner les questions d'évaluation de l'incidence nette du programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada sur les demandeurs et les bénéficiaires.

Plan : **Soutenir les efforts du secteur communautaire sans but lucratif visant à innover, à renforcer les réseaux de collaboration, à créer des capacités et à échanger des pratiques exemplaires pour contribuer au bien-être des collectivités**

- Faire des investissements stratégiques par l'entremise du Programme de partenariats pour le développement social dans les organismes nationaux sans but lucratif afin d'améliorer les résultats sociaux des enfants, des familles, des personnes handicapées et d'autres populations vulnérables, conformément aux priorités sociales du gouvernement. Préparer le renouvellement du Programme, dont le mandat vient à échéance en mars 2009.
- Accroître la participation des personnes âgées en vertu de projets subventionnés par le programme Nouveaux horizons pour les aînés et mettre en œuvre les nouvelles composantes du Programme : l'aide en immobilisations pour maintenir les activités et les programmes actuels des personnes âgées, et la promotion de la sensibilisation à la violence à l'endroit des personnes âgées.
- Élaborer des recherches, des connaissances et une expertise stratégiques sur le financement social pour mieux comprendre les possibilités de renforcement des investissements dans les infrastructures et les services sociaux, et répondre aux besoins financiers du secteur communautaire sans but lucratif.
- Appuyer les approches expérimentales d'autonomie des collectivités et le transfert de connaissances partout au Canada sur les pratiques exemplaires, les modèles et les stratégies de promotion des collectivités résilientes.
- Favoriser un dialogue gouvernemental sur la compréhension des approches stratégiques, des modèles et des pratiques exemplaires propres à un endroit dans les collaborations et les partenariats horizontaux pour contribuer au bien-être des collectivités.

Plans à l'appui du résultat stratégique *(suite)*

Enfants et familles

Plan : **Assurer un soutien et offrir des choix aux familles grâce au nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et à d'autres initiatives déjà lancées pour que les enfants aient le meilleur départ possible dans la vie**

- Poursuivre la mise en œuvre de la Prestation universelle pour la garde d'enfants à tous les enfants de moins de six ans, en collaboration avec l'Agence du revenu du Canada, et procéder à une évaluation formative.
- Poursuivre la mise en œuvre des actuels accords intergouvernementaux (FPT) (Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance de 2000 et Cadre multilatéral fédéral-provincial-territorial pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 2003).
- Assurer le suivi des investissements provinciaux et territoriaux de 250 millions de dollars à l'appui de la création de places en garderie, conformément aux engagements des accords intergouvernementaux en place.
- Continuer de collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux à l'initiative de la Prestation nationale pour enfants.

Logement et sans-abri

Plan : **Instaurer la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance**

- Demander l'approbation du Cabinet pour le renouvellement de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, dont le mandat vient à échéance en mars 2009.
- Allouer des ressources au programme selon les plans/projets communautaires approuvés et mettre à jour les lignes directrices et les outils de programme afin d'instaurer la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance pour assurer la continuité des services destinés aux sans-abri.
- Chercher à accomplir des résultats tangibles pour les sans-abri et les personnes à risque au moyen d'une approche axée sur le logement de transition et avec mesures de soutien à long terme.

Plan : **Élaborer des partenariats afin de mieux harmoniser les investissements**

- Entretenir des discussions avec les provinces et territoires pour donner l'occasion de participer à des accords bilatéraux pour mieux aligner les investissements à l'appui d'efforts communautaires.
- Façonner des partenariats publics-privés significatifs dans le contexte des défis de l'itinérance à relever.

Plan : **Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérance et d'autres secteurs stratégiques**

- Élaborer et faire avancer les options stratégiques pour aider les Canadiens qui cherchent à se sortir des cycles de l'itinérance et de la pauvreté.
- Élaborer des projets pilotes avec d'autres ministères fédéraux pour mettre à l'essai les approches coopératives de prévention et de réduction de l'itinérance, et réduire l'incidence de l'itinérance sur les autres domaines stratégiques qui s'y rattachent, et l'inverse.

Modèle logique • **Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri**

Résultat stratégique — **Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités**

Activité de programme

	Investissement social	Enfants et familles	Logement et sans-abri
Plans 2008–2009	• Améliorer la sensibilisation aux questions touchant les aînés et améliorer le système de revenu de retraite • Appuyer la pleine participation des personnes handicapées sur le marché du travail et dans la société • Soutenir les efforts du secteur communautaire sans but lucratif visant à innover, à renforcer les réseaux de collaboration, à créer des capacités et à échanger des pratiques exemplaires pour contribuer au bien-être des collectivités	• Assurer un soutien et offrir des choix aux familles grâce au nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et d'autres initiatives déjà lancées pour que les enfants aient le meilleur départ possible dans la vie	• Instaurer la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance • Élaborer des partenariats afin de mieux harmoniser les investissements • Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérance et d'autres secteurs stratégiques
Résultats attendus	• Améliorer la sécurité du revenu, l'inclusion sociale, les possibilités et la participation des Canadiens (plus particulièrement des aînés, des personnes handicapées et des collectivités) par nos propres initiatives et par la collaboration avec l'ensemble de nos partenaires	• Offrir des choix aux familles en matière de services de garde • Appuyer les familles à faible revenu ayant des enfants	• Contribution, avec les partenaires, à un continuum de services plus viables et plus complets pour aider les Canadiens sans abri à atteindre l'autosuffisance et empêcher les personnes à risque de se retrouver sans abri
Indicateurs de programmes	• Pourcentage de cotisants au RPC qui sont couverts par les prestations d'invalidité du RPC ou qui y sont admissibles • Nombre de nouveaux projets ou initiatives communautaires de développement social qui ont obtenu un soutien pour promouvoir la participation des enfants et des familles, des personnes handicapées ou d'autres populations vulnérables • Nombre de personnes âgées prenant part à des projets communautaires Nouveaux Horizons pour les aînés	• Pourcentage des familles qui touchent la Prestation universelle pour la garde d'enfants destinée à leurs enfants de moins de six ans	• Montant investi dans les collectivités par des partenaires externes (groupes sans but lucratif, organismes du secteur privé et autres ministères) pour chaque dollar investi par l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance • Pourcentage de tous les investissements de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance destinés aux services de logement stable à long terme et aux services connexes
Programmes	• Programme de la sécurité de la vieillesse • Régime de pensions du Canada • Secrétariat des personnes âgées • Ententes et politiques internationales • Programme de partenariats pour le développement social – volet invalidité • Prestations du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada • Appels • Programme de partenariats pour le développement social – volet communautés • Nouveaux Horizons pour les aînés • Adoption internationale	• Prestation universelle pour la garde d'enfants • Prestation nationale pour enfants	• Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance • Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance • Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri
	Dépenses prévues **63 028M $** / ETP **1 219**	Dépenses prévues **2 488,2M $** / ETP **155**	Dépenses prévues **165,6M $** / ETP **376**

Description des activités de programme

Investissement social

Fournit aux Canadiens des pensions et des prestations pour la retraite, un décès et une invalidité par l'entremise de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. Il comprend également des programmes d'investissement social, des politiques, des subventions et des contributions visant à vérifier que les enfants, les familles, les aînés, les collectivités et les personnes handicapées ont accès aux connaissances, à l'information et à des possibilités qui leur permettront de trouver des solutions pour relever les défis sociaux et économiques auxquels ils sont confrontés. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte du Régime de pensions du Canada.

Enfants et familles

Apporte un soutien aux familles afin de vérifier que tous les enfants connaissent le meilleur départ possible dans la vie; que les parents disposent de choix en matière de services de garde d'enfants, que les besoins des personnes prodiguant des soins à des êtres chers sont pris en compte et que la sécurité économique des familles est maintenue. Dans le cadre de cette activité, certaines initiatives sont menées à l'appui des accords multilatéraux entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires par l'entremise de programmes comme le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, la Prestation nationale pour enfants et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Les dépenses de fonctionnement sont financées par l'entremise des niveaux de référence du Ministère.

Logement et sans-abri[8]

Cette activité offre aux collectivités des programmes et des services qui leur permettent d'aider les personnes et les familles sans abri ou à risque d'itinérance à devenir autosuffisantes, contribuant ainsi à la société et à l'économie. Pour ce faire, des partenariats sont conclus avec tous les paliers de gouvernement, les secteurs bénévole et privé, des fondations, des groupes confessionnels et des syndicats. L'activité atteint ses objectifs par l'entremise de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, un programme de contribution et de subvention par catégorie. Les quatre programmes de contribution par catégorie sont les suivants : Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités urbaines; Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités éloignées; Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités autochtones; Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Projets pilotes horizontaux du gouvernement fédéral. Le Programme de développement des connaissances sur l'itinérance est un programme de contribution et de subvention par catégorie qui comble les lacunes et s'occupe des priorités liées aux connaissances sur les questions touchant l'itinérance au Canada. L'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri, dont les fonds sont gérés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, met à la disposition des collectivités canadiennes des biens immobiliers excédentaires fédéraux afin de leur permettre de répondre à leurs besoins locaux touchant l'itinérance. Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor.

[8] Au sein du portefeuille, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) s'intéresse à l'itinérance, et la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), au logement. L'architecture des activités de programmes sera modifiée en ce sens dans les plus brefs délais.

Tableaux financiers

Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri

Résultat stratégique : **Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités**

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières et humaines			
Ressources financières (en millions de dollars)			
Investissement social			
Dépenses de fonctionnement brutes	145,4	146,9	143,1
Subventions et contributions votées	71,7	63,9	48,7
Paiements de transfert législatifs			
Sécurité de la vieillesse	25 321,0	26 519,0	27 798,0
Supplément de revenu garanti	7 696,0	7 974,0	8 264,0
Versements d'allocation	573,0	597,0	620,0
Régime enregistré d'épargne-invalidité	115,0	165,0	210,0
Total paiements de transfert législatifs	33 705,0	35 255,0	36 892,0
Total des dépenses brutes	**33 922,1**	**35 465,8**	**37 083,8**
Prestations du Régime de pensions du Canada	29 105,9	30 728,0	32 466,1
Sous-total Investissement social	**63 028,0**	**66 193,8**	**69 549,9**
Enfants et familles			
Dépenses de fonctionnement brutes	18,2	19,1	19,3
Paiements de transfert législatifs			
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 470,0	2 480,0	2 485,0
Sous-total Enfants et familles	**2 488,2**	**2 499,1**	**2 504,3**
Logement et sans-abri [a]			
Dépenses de fonctionnement brutes	41,8	1,2	1,2
Subventions et contributions votées	123,8	-	-
Sous-total Logement et sans-abri [b]	**165,6**	**1,2**	**1,2**
Total	**65 681,8**	**68 694,1**	**72 055,4**
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Investissement social	1 219	1 228	1 205
Enfants et familles	155	158	160
Logement et sans-abri	376	6	6
Total - Équivalents temps plein	**1 750**	**1 392**	**1 371**

Tableaux financiers *(suite)*

	Dépenses prévues		
	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières détaillées par programmes ou service			
Ressources financières *(en millions de dollars)*			
Investissement social			
Aînés et pensions	58 997,6	61 965,7	65 120,9
Programmes de prestations d'invalidité	155,3	200,2	231,9
Régime de pensions du Canada – Prestations d'invalidité	3 759,4	3 912,5	4 086,6
Développement communautaire et partenariats	65,0	57,8	54,3
Répartition des services internes [c]	50,7	57,6	56,2
Total partiel	**63 028,0**	**66 193,8**	**69 549,9**
Enfants et familles			
Soins aux enfants	2 470,6	2 480,6	2 485,6
Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	6,0	5,9	5,9
Entente sur le développement de la petite enfance	2,8	2,8	2,8
Prestation nationale pour enfants	2,4	2,4	2,4
Répartition des services internes [c]	6,4	7,4	7,6
Total partiel	**2 488,2**	**2 499,1**	**2 504,3**
Logement et sans-abri [a]			
Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance	150,9	0,7	0,7
Répartition des services internes [c]	14,7	0,5	0,5
Total partiel [b]	**165,6**	**1,2**	**1,2**
Total	**65 681,8**	**68 694,1**	**72 055,4**
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Investissement social	1 219	1 228	1 205
Enfants et familles	155	158	160
Logement et sans-abri	376	6	6
Total - Équivalents temps plein	**1 750**	**1 392**	**1 371**

[a] Au sein de son portefeuille, Ressources humaines et Développement social met l'accent sur les sans-abri et la Société canadienne d'hypothèques et de logement met l'accent sur le logement. L'architecture des activités de programme sera mise à jour dès que possible pour refléter cette situation.

[b] Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 pour une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009).

[c] La portion des services internes liés aux bureaux des ministres, aux bureaux des sous-ministres, au Bureau du contrôleur, aux Services de vérification interne et aux services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

Amélioration des résultats pour les canadiens grâce à l'excellence du service

E. Service Canada

Service Canada est l'organisme unique de prestation de services aux citoyens du gouvernement du Canada. Il a pour mandat d'améliorer les services aux Canadiens en travaillant avec ses collaborateurs pour donner accès à des prestations et des services gouvernementaux que recherchent les Canadiens par de multiples canaux de prestation de services, c'est-à-dire en personne, par téléphone, par Internet ou par la poste.

En collaboration avec ses partenaires, Service Canada permet aux Canadiens d'accéder à plus de 60 programmes et services gouvernementaux. En voici des exemples :

- assurance-emploi;
- prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse;
- services d'agents de réception de demandes de passeport;
- permis d'embarcation de plaisance;

et de nombreux outils et applications en ligne, comme :

- Navigation carrière (permet aux utilisateurs d'explorer des options de carrières et donne des renseignements utiles sur les professions et les perspectives d'emploi);
- état des cotisations (offre un résumé personnalisé des cotisations d'un citoyen au Régime de pensions du Canada et de leur revenu de retraite projeté);
- Appli-Web (demande d'assurance-emploi par voie électronique).

Service Canada compte plus de 19 000 employés au service des Canadiens et environ 600 points de service sur l'ensemble du territoire. Le réseau de prestation de Service Canada comporte des sites de services mobiles réguliers, des centres de traitement, le service téléphonique national 1 800 O-Canada, le site Web du Canada, et une série de services en ligne offerts sur le site Web de Service Canada.

Au cours de la prochaine année, Service Canada continuera de bâtir sur ses réalisations. Ainsi, il poursuivra et améliorera la prestation des services actuels, tout en répondant aux besoins des Canadiens aujourd'hui et à l'avenir. En 2008-2009, Service Canada aura trois grandes priorités stratégiques :

Le saviez-vous?

Chaque année, Service Canada aide les Canadiens en :

- payant plus de 75 milliards de dollars (200 M$ par jour) en prestations aux Canadiens, c'est-à-dire environ 122 millions de paiements à quelque 10 millions de Canadiens;
- traitant plus de 5 millions de demandes de prestations gouvernementales;
- répondant à plus de 53 millions d'appels téléphoniques;
- recevant plus de 22 millions de visites au site Web de Service Canada;
- recevant la visite de 9,3 millions de personnes ayan besoin de renseignements sur le gouvernement du Canada, ses programmes et ses services;
- recevant 1,56 million de demandes de numéro d'assurance sociale;
- affichant plus d'un million d'offres d'emploi de la part d'employeurs.

Améliorer le service aux Canadiens

Service Canada s'engage à améliorer le service aux Canadiens en plaçant le citoyen au sommet de ses priorités de prestation de services et en servant les citoyens dans la langue officielle de leur choix. Les Canadiens bénéficieront directement de programmes et de services faciles à trouver, faciles à gérer, et faciles d'accès.

Améliorer l'efficacité de la prestation de services

En améliorant la qualité de la prestation de services tout en réduisant son coût, Service Canada s'engage à améliorer la prestation de services aux Canadiens. Service Canada continuera de chercher à améliorer la prestation, y compris la conception, des prestations d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse à l'aide d'une approche simplifiée et uniforme. Service Canada

renforcera également la prestation de services dans les programmes mentionnés précédemment par la simplification et la normalisation continues des processus automatisés, afin de se transformer en organisme de prestation de services de classe mondiale qui compte sur un réseau de traitement national et virtuel. Ce travail bénéficiera également de meilleures pratiques de gestion de l'information et du recours à la technologie.

Renforcer la capacité organisationnelle et les compétences des employés

Service Canada s'engage à créer un effectif qui répond aux besoins futurs des Canadiens en matière de prestation de services axés sur les citoyens, et un effectif reconnu pour l'excellence de son service. Service Canada comprend que le succès dépend en grande partie de la collaboration d'employés et de cadres ayant les bonnes aptitudes et les bonnes compétences, et l'engagement à remplir son mandat.

En 2008–2009, Service Canada reflétera les trois priorités qui suivent dans ses activités de programme : des services homogènes axés sur le citoyen, l'intégrité, et des services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau.

Services homogènes axés sur le citoyen

Par le passé, les Canadiens devaient découvrir par eux-mêmes comment avoir accès aux services et aux prestations d'une multitude de programmes et de ministères. En axant les services sur le citoyen, on change la façon dont l'État sert la population, on remet le citoyen au centre même des modes d'activité et on assure une qualité de service conforme aux besoins et aux attentes des gens.

Une approche axée sur le citoyen propose des services intégrés de manière à réduire le travail des gens qui doivent chercher les programmes et services dont ils ont besoin pour y avoir accès. En améliorant les actuels canaux de prestation, en augmentant la présence fédérale dans les collectivités, et en améliorant les relations de travail avec les autres ministères et les autres gouvernements et partenaires communautaires, Service Canada offre un choix de prestation de services plus utile et significatif aux Canadiens.

Service Canada renforcera la prestation de services aux citoyens en améliorant trois volets :

Stratégies de service et politique – Pour façonner l'approche globale du gouvernement du Canada en matière de prestation de services tout en assurant la bonne gérance des fonds publics, Service Canada travaille au nom de RHDSC et en collaboration avec d'autres ministères et organismes pour offrir les programmes et les services au nom du gouvernement du Canada. Les politiques de service et les stratégies visant des segments de clientèle de Service Canada lui permettent d'agir comme chef de file en prestation de services en répondant aux besoins des principaux segments de clientèle ou « collectivités ». Ces segments sont les familles, les personnes âgées, les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones, les communautés minoritaires de langue officielle, les travailleurs et les employeurs, et les nouveaux venus au Canada. Service Canada réalise également des recherches et des analyses sur la démographie, l'économie et les tendances sociales, les perceptions, les attitudes et les caractéristiques des clients, les besoins particuliers et les pratiques exemplaires, d'ici et d'ailleurs, pour cibler les services à offrir à ces groupes et en orienter l'élaboration et l'amélioration.

Services à la clientèle – Pour répondre aux besoins et aux exigences uniques des segments de clientèle, les partenariats de Service Canada permettent l'élaboration d'une approche intégrée de prestation de services au nom des ministères chargés d'élaborer les politiques et des autres gouvernements, ou en collaboration avec ceux-ci.

Prestation de services – Pour transformer la prestation des services gouvernementaux pour les Canadiens dans tous les canaux de prestation de services, Service Canada offre actuellement la possibilité d'administrer une panoplie de services et de prestations par téléphone, par Internet et en personne pour assurer un accès facile et ponctuel aux programmes et services du gouvernement du Canada.

Au cours des trois prochaines années, afin de renforcer la prestation de services homogènes et axés sur le citoyen, Service Canada cherchera à mieux comprendre les besoins des Canadiens en continuant de perfectionner les stratégies destinées à certains segments de clientèle. Cela s'applique surtout aux personnes âgées et aux travailleurs, où Service Canada cherchera à améliorer la prestation de services de base comme l'assurance-emploi, le

Régime de pensions du Canada, et la Sécurité de la vieillesse. Service Canada voudra aussi améliorer le rendement de ses canaux de prestation de services.

L'expansion des méthodes de prestation des services sera limitée à des volets stratégiques et précis, comme le soutien du Programme du travail grâce à l'entrée en vigueur du Programme de protection des salariés et des paiements d'expérience commune aux anciens étudiants admissibles des pensionnats indiens reconnus. Service Canada offrira une expérience de service plus uniforme afin de répondre aux besoins des Canadiens, quel que soit l'endroit où ils se trouvent.

Intégrité

Cette activité de programme vise à améliorer et à renforcer l'intégrité des programmes d'administration de plus de 75G$ de prestations offertes aux Canadiens par l'intermédiaire de Service Canada. L'intégrité de la prestation de services veille à ce que la bonne personne ou organisation reçoive le service souhaité ou la prestation voulue au bon moment et pour le but visé. L'intégrité accrue est essentielle à la prestation d'un service axé sur le citoyen et à l'amélioration de la confiance de la population envers le gouvernement. Service Canada s'engage à réaliser des économies en mettant sur pied une prestation de services efficace et en réduisant les paiements superflus.

Service Canada améliorera l'intégrité de la prestation de services en réalisant des progrès dans trois domaines :

Gestion de l'identité – Fondement de la prestation de services, et pour faire en sorte que le Registre d'assurance sociale appuie les principaux programmes fédéraux comme le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et l'assurance-emploi, le NAS est également utilisé par l'Agence du revenu du Canada aux fins de l'impôt sur le revenu. L'intégrité du Registre d'assurance sociale a été évaluée en 2007. Le taux de numéros d'assurance sociale légitimes émis à la bonne personne dépassait 99,9 %. De plus, l'exactitude des données clés du Registre d'assurance sociale sur la vie, c'est-à-dire la date de naissance et la date de décès, a atteint 97,3 %. Service Canada s'est engagé à améliorer ces taux en établissant des objectifs d'intégrité du Registre d'assurance sociale et en rendant compte. Pour 2008, l'objectif concernant les numéros d'assurance sociale légitimes consiste à maintenir le taux de 99,9 %, et l'objectif sur le plan des données clés sur la vie est l'atteinte d'un taux d'exactitude de 97,4 %. Ces objectifs seront atteints principalement par la mise en œuvre par phases d'ententes sur le partage de données sur la vie avec les provinces et une rigueur accrue du processus d'émission de numéros d'assurance sociale. Service Canada voudra mettre en œuvre une capacité uniforme d'authentification et d'enregistrement de l'identité pour toutes les offres de services.

Gestion des risques – Pour bien gérer les principaux risques susceptibles de nuire au fonctionnement quotidien, Service Canada prévoit mettre en œuvre un cadre intégré de gestion des risques, qui comporte une fonction d'analyse des risques, de gestion de la qualité et de réduction des impacts. Ce cadre améliorera l'exactitude de paiement et de traitement dans l'administration des prestations, tout en protégeant la sécurité des renseignements personnels.

Traitement – Pour améliorer les services de traitement et de paiement aux citoyens, Service Canada met en œuvre un plus grand nombre de processus automatisés dans ses systèmes d'information. Au cours des trois prochaines années, pour améliorer et renforcer davantage l'intégrité des programmes, Service Canada prévoit mettre en œuvre des activités de traitement automatisé afin de réduire les dépenses d'exploitation et d'assurer l'exactitude des paiements. Il cherchera par ailleurs à améliorer l'intégrité du NAS/RAS, à mettre en œuvre des mesures rigoureuses de contrôle de la qualité et de réduction des risques, et à élaborer des plans de mise à niveau des logiciels et des ordinateurs centraux du Ministère.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Étant l'une des plus grandes organisations de prestation de services gouvernementaux au Canada, Service Canada est une ressource capitale pour les Canadiens. En travaillant en harmonie avec les ministères et organismes fédéraux, de même que les provinces, les territoires et les administrations locales, Service Canada facilite l'obtention simultanée des services gouvernementaux et communautaires pour

les Canadiens. Au cours de la prochaine année, il continuera d'améliorer ce réseau intégré et d'améliorer l'accès des Canadiens aux principaux services dans les collectivités où ils vivent.

Service Canada agira comme administration coopérative en réseau en se concentrant sur deux volets :

Partenariats – Pour combiner et intégrer les services de façon à mieux servir les Canadiens, Service Canada cherchera à tirer parti des actuels mécanismes et infrastructures de prestation de services de tous les gouvernements.

Gestion du savoir et de l'information – Afin d'optimiser la gestion et l'utilité des renseignements sur les clients, Service Canada participe à l'élaboration d'accords de partage d'information avec ses collaborateurs, à l'amélioration de la gestion des données, et à la protection des renseignements sur les clients. Au cours des trois prochaines années, Service Canada prévoit mettre en œuvre les actuels accords relatifs à l'état civil (Ontario, Colombie-Britannique et Alberta), afin de renforcer les capacités de communication de l'information. De plus, Service Canada entend négocier trois autres accords avec les provinces et les territoires pour élaborer une nouvelle architecture d'information axée sur le citoyen de façon à offrir une approche holistique à la collecte, à la gestion et à l'utilisation des renseignements sur les clients, et à aider RHDSC à réorienter des programmes comme les ententes sur le développement du marché du travail.

Indicateurs de service

Service Canada

Indicateurs de service	Prévisions 2008–2009
Pourcentage d'accès à des services d'information téléphonique informatisés (sans la tonalité «occupé»)	95 %
Nombre d'appels traités par le système de réponse vocale interactive	Volume réel à confirmer
Pourcentage d'appels de demandes de renseignements généraux traités par les agents du 1 800 O-Canada dans les 18 secondes	85 %
Nombre d'appels de demandes de renseignements généraux traités par les agents du 1 800 O-Canada	Volume réel à confirmer
Pourcentage d'appels sur les programmes spécialisés traités par les agents dans les 180 secondes	80 %
Nombre d'appels sur les programmes spécialisés traités par les agents du RPC, de la SV, du PCPE et de l'a.-e.	Volume réel à confirmer
Disponibilité 24 heures sur 24/7 jours sur 7 du site Internet de Service Canada – information et opérations	98 %
Nombre de visites sur le site Internet de Service Canada	Volume réel à confirmer
Nombre de visites sur le site Internet du Guichet emplois	95 millions
Pourcentage de Canadiens qui ont accès à un point de service de Service Canada à moins de 50 kilomètres de leur domicile	95 %
Nombre de points de service de Service Canada	Volume réel à confirmer
Nombre de visites en personne dans les points de service – libre-service	Volume réel à confirmer
Nombre de visites en personne dans un point de service – avec service à la clientèle	Volume réel à confirmer
Pourcentage d'avis produits dans les sept jours suivant la réception des demandes	80 %
Pourcentage d'avis de paiement ou de non-paiement des prestations d'assurance-emploi émis dans les 28 jours du dépôt de la demande	80 %
Nombre de demandes d'assurance-emploi initiales et renouvelées reçues	Volume réel à confirmer
Pourcentage d'avis de paiement ou de non-paiement des prestations de retraite du RPC émis dans le premier mois du droit à la pension	85 %
Nombre de demandes du Régime de pensions du Canada traitées	Volume réel à confirmer
Pourcentage d'avis de paiement ou de non-paiement des prestations de base de la SV émis dans le premier mois du droit à ces prestations	90 %
Nombre de demandes de Sécurité de la vieillesse traitées	Volume réel à confirmer
Pourcentage de versements de la Subvention incitative aux apprentis versés dans les 28 jours suivant la demande	85 %
Nombre de demandes de Subventions incitatives aux apprentis traitées	Volume réel à confirmer
Nombre de Subventions incitatives aux apprentis émises	Volume réel à confirmer

Indicateurs de service *(suite)*

Pourcentage de NAS émis à l'aide des processus rapides (*NAS – Accès rapide, Service d'enregistrement des nouveau-nés* en Ontario et en C.-B., et *Télédemande* au N.-B.)	90 %
Nombre de demandes de NAS traitées	Volume réel à confirmer
Exactitude des paiements d'assurance-emploi	95 %
Exactitude des paiements de sécurité de la vieillesse	95 %
Exactitude des paiements du Régime de pensions du Canada	Année de référence
Nombre de demandes de passeport examinées et acheminées à Passeport Canada	Volume réel à confirmer
Nombre total de dépliants/publications offerts dans des langues autres que le français et l'anglais (langues autochtones et étrangères)	11
Nombre de plaintes relatives aux langues officielles reçues (parties IV et VII, fondées et non fondées)	Volume réel à confirmer
Nombre de demandes écoAUTO dont l'approbation a été recommandée	Volume réel à confirmer
Nombre de demandes de permis d'embarcation de plaisance traitées	Volume réel à confirmer
Satisfaction des clients à l'égard des services fournis	80 %

Plans à l'appui du résultat stratégique

Services homogènes axés sur le citoyen

Plan : **Terminer l'expansion des services relatifs aux passeports, mettre en œuvre des projets pilotes d'authentification et renouveler l'entente**

- Service Canada augmentera le nombre de centres de Service Canada qui acceptent les demandes de passeport, mettra en œuvre une série de projets pilotes d'authentification visant à offrir sur place des services d'identification des clients, et renouvellera l'accord de partenariat avec Passeport Canada. Ces mesures amélioreront l'efficacité de la prestation de services et offriront un guichet de service unique amélioré aux Canadiens.

Plan : **Mettre en œuvre le paiement d'expérience commune**

- Service Canada mettra en place le Programme de paiements d'expérience commune à tous les anciens étudiants admissibles qui ont résidé dans un pensionnat indien reconnu.

Plan : **Mettre en œuvre des services simplifiés et normalisés de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse pour tous les canaux**

- Service Canada mettra en œuvre une approche simplifiée et normalisée d'administration de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse en apportant les principaux ajustements à tous les canaux de services par un processus et une approche de prestation simplifiés et uniformes. Cela facilitera les activités de traitement de base et améliorera le mode de prestation de services aux Canadiens.

Plan : **Élaborer des segments de clientèle clés**

- Service Canada établira un nouveau groupe cible pour les Autochtones et mettra également en application des stratégies de services pour les clients très importants que sont les aînés et les travailleurs. Service Canada sollicitera la participation de collaborateurs internes et stratégiques, établira le profil des collectivités de clients, et mettra sur pied de nouvelles approches de prestation de services.

Plans à l'appui du résultat stratégique *(suite)*

Plan : **Améliorer l'efficacité, le rendement et la coordination des canaux**

- Service Canada améliorera l'efficacité, le rendement et la coordination des canaux de prestation (téléphone, Internet, réseautage en personne et courrier traditionnel) en mettant en œuvre un programme national de contrôle de la qualité, des initiatives de gestion de la charge de travail, de nouvelles mesures du rendement normalisées du service, des processus intégrés et des canaux coordonnés au cours des trois à cinq prochaines années. Ces solutions feront en sorte que les Canadiens auront un accès unique et facile aux programmes et services sur l'ensemble du territoire.

Plan : **Mettre en œuvre le modèle d'expérience de service**

- Service Canada effectuera un projet pilote de modèle d'expérience de service dans divers centres de Service Canada. Ce modèle définit la façon dont les clients sont servis aux points de service en personne de Service Canada. Il sera ainsi possible de déterminer l'avenir de la prestation de services en personne à Service Canada.

Plan : **Élaborer la vision d'un centre de contact et un plan de mise en œuvre**

- Service Canada élaborera une vision et un plan de transformation et d'intégration pluriannuel pour un centre de contact axé sur la clientèle, constitué d'un service de transfert d'appels en fonction des compétences, d'un programme national d'assurance de la qualité, d'outils de gestion de la charge de travail et d'une stratégie de ressources humaines pour attirer et conserver un effectif d'une taille et d'une compétence convenables. Ce centre permettra de soutenir un réseau intégré et de classe mondiale de centres de contact offrant des services généraux, personnalisés et faciles d'accès de manière uniforme, homogène, efficace, sécurisée et rentable.

Intégrité

Plan : **Récolter d'importantes économies opérationnelles, principalement par l'automatisation du traitement des prestations (cible de 15 à 20 % pour les demandes initiales de l'a.-e. et de 50 % pour les renouvellements d'ici la fin de l'année) et réaliser des économies pour le programme**

- Service Canada poursuivra la mise en œuvre de l'automatisation de ses activités de traitement, qui consiste à simplifier, à normaliser tous les processus favorisant l'automatisation, à accroître l'utilisation du relevé d'emploi Web et à améliorer les applications logicielles de gestion et de traitement de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Ces activités amélioreront l'exactitude et la rapidité des versements de prestations aux Canadiens et procureront des économies opérationnelles.
- Service Canada automatisera le traitement, notamment en simplifiant et en normalisant les processus et en augmentant l'utilisation du Web pour les relevés d'emploi, et améliorera les outils et les analyses axées sur les risques afin de gérer et de traiter les demandes de prestation d'assurance-emploi, du Régime de pension du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Ces activités amélioreront l'exactitude des versements de prestations aux Canadiens et permettront de réaliser des économies sur les coûts opérationnels, lesquelles seront utilisées dans des initiatives de modernisation et de transformation.

Plan : **Améliorer l'intégrité du NAS/RAS**

- Service Canada mettra en œuvre une stratégie de gestion de la qualité des numéros d'assurance sociale pour consolider et renforcer le numéro d'assurance sociale/registre de l'assurance sociale à titre d'identifiant fiable et sécuritaire, conformément aux recommandations de la vérificatrice générale du Canada dans son rapport Le Point au Parlement de février 2007.Cette stratégie servira d'identificateur commun sécurisé et de fondement de l'identification et de l'authentification des particuliers.
- Service Canada s'est engagé à améliorer ces taux en établissant des objectifs d'intégrité du Registre d'assurance sociale et en rendant compte. Pour 2008, l'objectif concernant les numéros d'assurance sociale légitimes consiste à maintenir le taux de 99,9 %, et l'objectif sur le plan des données clés sur la vie est l'atteinte d'un taux d'exactitude de 97,4 %.

Plan : **Mettre en œuvre des cadres communs de gestion des risques opérationnels**

- Service Canada mettra en œuvre un cadre intégré complet de gestion des risques pour créer une capacité d'analyse des risques et établir des processus officiels de suivi de l'efficacité de la gestion des risques et de rapports sur celle-ci. Ce cadre permettra aussi d'empêcher et de détecter l'abus et la fraude dans les programmes d'assurance-emploi, de Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada et de remédier aux cas d'abus et de fraude. Ce cadre réduira le nombre d'erreurs et permettra de réaliser d'importantes économies.

Plans à l'appui du résultat stratégique *(suite)*

Plan : **Mettre en œuvre un cadre de gestion de la qualité pour la SV et en élaborer un pour le RPC et l'a.-e.**

- Service Canada élaborera et mettra en œuvre un cadre universel de gestion de la qualité pour renforcer l'intégrité et l'efficacité du traitement des prestations, qui comprend les normes et les outils nécessaires à la réalisation de suivis et d'examens des opérations et de la qualité de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada, et du maintien de celui de l'assurance-emploi. L'incorporation de normes de qualité qui répondent aux attentes de la population et respectent les règles du gouvernement amélioreront la prestation de services.

Plan : **Élaborer un plan de transition des applications et des ordinateurs centraux**

- Service Canada élaborera un plan de renouvellement afin de moderniser son infrastructure technologique et les applications logicielles qui s'y rattachent.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Plan : **Mettre en œuvre les actuels accords relatifs à l'état civil et signer trois autres accords**

- Service Canada continuera de travailler en vertu de la Stratégie de gestion de l'état civil pour accroître la communication d'informations entre les provinces et territoires et Service Canada, ce qui permettra la mise à jour complète et rapide des données de l'état civil. Ce processus entraînera une intégrité accrue des données du Registre de l'assurance sociale et contribuera davantage aux services homogènes axés sur le citoyen.

Plan : **Élaborer une nouvelle architecture de l'information axée sur le citoyen**

- Service Canada continuera d'élaborer une approche holistique de collecte, de gestion et d'utilisation des renseignements sur les clients pour améliorer le service aux Canadiens.

Plan : **Soutenir RHDSC dans les discussions sur les Ententes sur le marché du travail (EMT)**

- Service Canada offrira le soutien à Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) sur les discussions sur les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces et territoires cogérés.

Modèle logique • **Service Canada**

Résultat stratégique — **Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service**

Indicateurs de service

- Pourcentage d'accès à des services automatisés d'information par téléphone (sans signal occupé) – 95 %
  - Nombre d'appels pris par le système de réponse vocale interactive – Indiquer volume réel
- Pourcentage d'appels de renseignements généraux pris par un agent dans les 15 secondes (1 800 O-Canada) – 85 %
  - Nombre d'appels de renseignements généraux pris par les agents du 1 800 O-Canada – Indiquer volume réel
- Pourcentage d'appels spécialisés pris par les agents dans les 180 secondes – 80 %
  - Nombre d'appels concernant les programmes spécialisés pris par les agents du RPC, de la SV, du PCPE, et de l'a.-e. – Indiquer volume réel
- Accessibilité en tout temps à Service Canada par Internet –information et transactions – 98 %
  - Nombre de visites sur le site Internet de Service Canada – Indiquer volume réel
  - Nombre de visites sur le site Internet du Guichet emplois – 95 millions
- Pourcentage de Canadiens ayant accès à un point de service de Service Canada dans un rayon de 50 kilomètres de leur domicile – 95 %
  - Nombre de points de service de Service Canada – 601
  - Nombre de visites en personne à des points de service – Libre-service – Indiquer volume réel
  - Nombre de visites en personne à un point de service – avec service à la clientèle – Indiquer volume réel
- Pourcentage d'avis envoyés dans les sept jours suivant la réception d'une demande – 80 %
- Pourcentage d'avis de paiement ou de non-paiement de prestations d'a.-e. émis dans les 28 jours suivant la date du dépôt de la demande – 80 %
  - Nombre de demandes initiales et renouvelées de prestations d'assurance-emploi reçues – Indiquer volume réel
- Pourcentage d'avis de paiement ou de non-paiement de prestations de retraite du RPC émis dans le premier mois suivant la date d'admissibilité – 85 %
  - Nombre de demandes au Régime de pensions du Canada traitées – Indiquer volume réel
- Pourcentage d'avis de paiement ou de non-paiement de prestations de base de la SV émis dans le premier mois suivant la date d'admissibilité – 90 %
  - Nombre de demandes de prestations de Sécurité de la vieillesse traitées – Indiquer volume réel
- Pourcentage de paiements de la Subvention incitative aux apprentis émis dans les 28 jours suivant la date du dépôt de la demande – 85 %
  - Nombre de paiements de la Subvention incitative aux apprentis émis – Indiquer volume réel
  - Nombre de demandes de la Subvention incitative aux apprentis reçues – Indiquer volume réel
- Pourcentage de NAS émis selon les processus rapides (Accès rapide au NAS, enregistrement des nouveau-nés en Ontario et en C.-B. et TELEAPP au Nouveau-Brunswick) – 90 %
  - Nombre de demandes de NAS traitées – Indiquer volume réel
- Exactitude des paiements d'assurance-emploi – 95 %
- Exactitude des paiements de la Sécurité de la vieillesse – 95 %
- Exactitude des paiements du Régime de pensions du Canada – année de référence
- Nombre de demandes de passeport examinées et acheminées à Passeport Canada
- Nombre total de dépliants/publications offerts dans des langues autres que le français et l'anglais (langues autochtones et étrangères) – 11
- Nombre de plaintes reçues sur les langues officielles (parties IV et VII – fondées et non fondées) – Indiquer volume réel
- Nombre de demandes d'ecoAUTO dont l'approbation a été recommandée – Indiquer volume réel
- Nombre de demandes de permis d'embarcation de plaisance traitées – Indiquer volume réel
- Satisfaction de la clientèle à l'égard des services fournis – 80 %

Résultats attendus

Les citoyens sont reliés aux programmes et services pangouvernementaux grâce à l'accès facile par de nombreux moyens de prestation qui répondent aux besoins de chacun

Les prestations sont versées de la manière la plus rentable qui soit au bon citoyen, au bon moment et à la fin prévus

Les programmes et services sont synchronisés dans le gouvernement fédéral et entre les secteurs de compétence afin d'améliorer l'efficience et la facilité d'accès pour les citoyens

Activités de programme

Services décloisonnés et axés sur les citoyens

Intégrité

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration en réseau

Priorités et plans connexes

Services décloisonnés et axés sur les citoyens

- Terminer l'expansion des services relatifs aux passeports, mettre en œuvre des projets pilotes d'authentification et renouveler l'entente
- Mettre en œuvre le paiement d'expérience commune
- Mettre en œuvre des services simplifiés et normalisés de l'a.-e., du RPC et de la SV pour tous les canaux
- Élaborer des segments de clientèle clés pour les Autochtones et mettre en œuvre des stratégies relatives aux services pour les personnes âgées et les travailleurs
- Améliorer l'efficacité, le rendement et la coordination des canaux
- Mettre en œuvre le modèle d'expérience de service dans divers centres de Service Canada
- Élaborer la vision d'un centre de contact et un plan de mise en œuvre

Intégrité

- Recolter d'importantes économies opérationnelles, principalement par l'automatisation du traitement des prestations (cible de 15 à 20 % pour les demandes initiales de l'a.-e. et de 50 % pour les renouvellements d'ici la fin de l'année) et réaliser des économies pour le programme
- Améliorer l'intégrité du NAS/RAS
- Mettre en œuvre des cadres communs de gestion des risques opérationnels
- Mettre en œuvre un cadre de gestion de la qualité pour la SV et en élaborer un pour le RPC et l'a.-e.
- Élaborer un plan de transition des applications et des ordinateurs centraux

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration en réseau

- Mettre en œuvre les actuels accords relatifs à l'état civil et signer trois autres accords
- Élaborer une nouvelle architecture de l'information axée sur le citoyen
- Soutenir RHDSC dans les discussions sur les EDMT

Ressources

Dépenses prévues : **1 714,8M $** / ETP : **19251**

Programmes à l'appui des plans

Services homogènes et axés sur le citoyen

Élabore des politiques de service et des stratégies destinées aux collectivités de clients, réalise des recherches et des analyses sur les besoins et les attentes des citoyens et des collectivités, élabore de nouvelles offres de service et améliore les offres actuelles, et offre des services personnalisés et faciles d'accès à un seul endroit par téléphone, par Internet et en personne. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère, du Compte d'assurance-emploi et du Compte du Régime de pensions du Canada.

Intégrité

Améliore et renforce l'intégrité des programmes afin de vérifier que la bonne personne ou organisation reçoit le service souhaité ou la prestation voulue au bon moment et pour le but visé. Elle comporte la mise en œuvre du numéro d'assurance sociale et du Registre de l'assurance sociale comme base d'un code d'identification sécuritaire et commun, l'élaboration de stratégies de gestion des risques liés à l'intégrité qui porteront sur les risques opérationnels et favoriseront la réduction d'erreurs de paiements, et le traitement des demandes de subventions et contributions, de prestations individuelles et de services de courrier.

Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère, du Compte d'assurance-emploi et du Compte du Régime de pensions du Canada.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Met en œuvre une approche d'entreprise coopérative et en réseau à l'échelle du gouvernement afin d'offrir aux Canadiens un service axé sur le citoyen, et ce, en travaillant avec d'autres ministères et organismes, d'autres niveaux de gouvernement et des partenaires communautaires, en partageant de l'information, en adoptant des systèmes et des infrastructures interopérables, en assurant la gestion sécuritaire des renseignements personnels des citoyens et le respect de leur vie privée, et en augmentant la précision du Registre de l'assurance sociale grâce à des mises à jour plus opportunes et complètes auprès des organismes chargés de la statistique de l'état civil. Les dépenses de fonctionnement sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte d'assurance-emploi.

Tableaux financiers

Service Canada

Résultat stratégique : **Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service**

Ressources financières et humaines	Dépenses prévues 2008–2009	2009–2010	2010–2011
Ressources financières (en millions de dollars)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens			
Dépenses de fonctionnement brutes	602,2	595,9	598,2
Sous-total Service décloisonné et axé sur les citoyens	**602,2**	**595,9**	**598,2**
Intégrité			
Dépenses de fonctionnement brutes	880,2	876,2	876,0
Sous-total Intégrité	**880,2**	**876,2**	**876,0**
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau			
Dépenses de fonctionnement brutes	232,4	232,7	232,8
Sous-total Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	**232,4**	**232,7**	**232,8**
Total	**1 714,8**	**1 704,8**	**1 707,0**
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens	7 335	7 377	7 453
Intégrité	11 106	11 047	11 042
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	810	813	813
Total - Équivalents temps plein	**19 251**	**19 237**	**19 308**

Tableaux financiers *(suite)*

Ressources financières détaillées par programmes ou service	Dépenses prévues 2008–2009	2009–2010	2010–2011
***Ressources financières** (en millions de dollars)*			
Service décloisonné et axé sur les citoyens			
Stratégies et politiques du service	5,2	5,1	5,1
Groupes de services aux clients	35,5	36,0	37,4
Prestation des services	342,1	339,9	341,7
Répartition des services internes [a]	219,4	214,9	214,0
Total partiel	**602,2**	**595,9**	**598,2**
Intégrité			
Gestion de l'identité	10,6	10,6	10,6
Gestion du risque	103,7	103,7	103,7
Traitement	449,6	446,9	447,1
Répartition des services internes [a]	316,3	315,0	314,6
Total partiel	**880,2**	**876,2**	**876,0**
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau			
Partenariats	148,0	148,1	148,1
Gestion de l'information et du savoir	1,0	1,0	1,0
Répartition des services internes [a]	83,4	83,6	83,7
Total partiel	**232,4**	**232,7**	**232,8**
Total	**1 714,8**	**1 704,8**	**1 707,0**
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens	7 335	7 377	7 453
Intégrité	11 106	11 047	11 042
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	810	813	813
Total - Équivalents temps plein	**19 251**	**19 237**	**19 308**

[a] La portion des services internes liés au bureau de l'administratrice générale, au bureau du chef de la direction financière, aux Services de vérification interne, à la direction générale Politiques, partenariats et affaires ministérielles et aux services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

Profil des dépenses du Rapport sur les plans et les priorités 2008–2009

Service Canada

	(en millions de dollars)
Budgétaire	
Coûts nets de fonctionnement (Crédit 1)	454,9
Coûts de livraison du:	
° Compte d'assurance-emploi	1 052,8
° Régime de pensions du Canada	202,1
° Autres ministères du gouvernement	5,0
Sous-total	1 259,9
Coûts bruts de fonctionnement[a]	1 714,8 [a]
Livré pour Ressource humaines et Développement social Canada (RHDSC)[b]	
Subventions et contributions votées (Crédit 5)	595,6
Autres paiements législatifs:	
° Programmes de la Sécurité de la vieillesse	25 321,0
° Supplément de revenu garanti	7 696,0
° Paiements d'allocation	573,0
Sous-total des autres paiements législatifs	33 590,0
Prestations du Régime de pensions du Canada	29 105,9
Prestations d'assurance-emploi	
• Partie I	12 827,0
• Partie II	2 054,4
Sous-total des prestations d'assurance-emploi	14 881,4
Ententes sur le développement du marché du travail - Amélioration des systèmes	24,0
Total des paiements de transfert législatifs	**77 601,3** [c]
Total Livré pour RHDSC	**78 196,9**
Total consolidé	**79 911,7**

[a] Ce montant comprend les postes législatifs pour le régime d'avantages sociaux des employés.

[b] La stratégie financière de Service Canada établit que les fonds législatifs incluant les prestations d'assurance-emploi, les prestations du Régime de pensions du Canada, le programme de la sécurité de la vieillesse et les subventions et contributions votées liées à la livraison de programmes spécifiques sont alloués à Service Canada annuellement par RHDSC.

[c] Les Canadiens et les organisations bénéficient directement de ce montant qui est livré pour RHDSC.

Section III

Renseignements supplémentaires

Tableau 1 Lien du ministère avec les résultats du gouvernement du Canada

	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
	2008–2009	2009–2010	2010–2011	
Résultat stratégique: Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social				
• Politiques, recherche et communications	185,2	168,3	168,3	✓ La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
Résultat stratégique: Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage				
• Marché du travail	16 375,7	18 899,5	17 361,9	✓ La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
• Compétences en milieu de travail	273,8	259,8	240,3	✓ Une économie axée sur l'innovation et le savoir
• Apprentissage	2 096,6	1 911,5	1 808,4	✓ Une économie axée sur l'innovation et le savoir
Sous-total	**18 746,1**	**19 069,8**	**19 410,6**	
Résultat stratégique: Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces				
• Travail	271,4	280,9	285,1	✓ Un marché équitable et sécurisé
Résultat stratégique: Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités				
• Investissement social	63 028,0	66 193,8	69 549,9	✓ La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
• Enfants et familles	2 488,2	2 499,1	2 504,3	✓ La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
• Logement et sans-abri [a,b]	165,6	1,2	1,2	✓ Croissance économique forte
Sous-total	**65 681,8**	**68 694,1**	**72 055,4**	
Résultat stratégique: Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada)				
• Service décloisonné et axé sur les citoyens	602,2	595,9	598,2	✓ Affaires gouvernementales
• Intégrité	880,2	876,2	876,0	✓ Affaires gouvernementales
• Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	232,4	232,7	232,8	✓ Affaires gouvernementales
Sous-total	**1 714,8**	**1 704,8**	**1 707,0**	
TOTAL	**86 590,3**	**89 928,9**	**93 626,4**	

[a] Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 pour une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009).

[b] Au sein de son portefeuille, Ressources humaines et développement social met l'accent sur les sans-abri et la Société canadienne d'hypothèques et de logement met l'accent sur le logement. L'architecture des activités de programme sera mise à jour dès que possible pour refléter cette situation.

Tableau 2 Stratégie de développement durable

La Stratégie de développement durable (SDD) de RHDSC a été déposée au Parlement le 20 décembre 2006. La stratégie comporte deux volets : elle est axée sur l'application d'une perspective de développement durable pendant l'élaboration des politiques et des programmes grâce à un nombre choisi de projets de prestige, ainsi que sur l'écologisation des activités quotidiennes. Pendant la durée de la stratégie, les principales priorités ministérielles sont les suivantes :

- réduire la consommation d'énergie des immeubles;
- réduire les émissions des véhicules;
- accroître les achats écologiques;
- augmenter le traitement écologique dans la prestation des programmes et des services;
- améliorer la collaboration avec les collectivités en vue d'assurer leur viabilité;
- élaborer des projets de prestige qui sont des exemples de notre approche de développement durable dans l'élaboration des politiques et la conception des programmes.

Les activités écologiques ministérielles comprendront vingt-quatre activités telles que des initiatives d'économie d'énergie dans les infrastructures, l'éclairage économe d'énergie, la diminution de la consommation d'énergie du matériel de bureau, le recyclage, l'optimisation du parc de véhicules, la conduite écologique ou le covoiturage, le choix d'hôtels écologiques, les achats écologiques, la gestion des déchets électroniques et la simplification des documents requis pour la prestation des programmes.

L'approche à long terme de RHDSC pour sa SDD consiste à choisir un nombre précis de projets significatifs pour faire avancer les connaissances sur le développement durable quant à l'élaboration des politiques et des programmes. Les projets de prestige démontreront que le Ministère sort des sentiers battus en présentant une stratégie d'ensemble pour examiner les programmes et déterminer les endroits où l'on traite des trois aspects du développement durable – l'économie, l'environnement et la société. À cette fin, le Ministère appliquera une perspective de développement durable à l'élaboration des politiques et des programmes, ce qui nécessitera un plus grand investissement de temps et d'argent, et une participation qui dépassera une période de trois ans. RHDSC lancera les projets de prestige dans les trois domaines suivants :

- **Personnes :** Soutenir les initiatives qui aident les Canadiens à investir en eux en leur donnant accès à l'apprentissage et à la sécurité du revenu et en soutenant des marchés du travail efficaces et inclusifs pour améliorer la viabilité des collectivités.
- **Partenariats :** Tirer parti du savoir et des personnes pour élaborer des partenariats et cibler de nouvelles possibilités d'encourager l'emploi viable, en particulier s'il se rapporte à l'environnement.
- **Savoir :** Produire une base d'information sur les indicateurs sociaux et économiques pour veiller à ce que les facteurs sociaux, environnementaux et économiques qui caractérisent actuellement le Canada éclairent la prise de décisions.

RHDSC a déterminé que le meilleur moyen d'assurer la probité et l'imputabilité des résultats définis dans les activités écologiques et les projets de prestige est de renforcer l'élaboration, la gestion et le suivi des activités proposées et de faire en sorte que les employés soient formés pour intégrer les mesures de développement durable à leurs activités quotidiennes au travail. Outre ces activités, le Ministère s'attachera, en 2008–2009, à réduire son empreinte environnementale grâce à un traitement plus efficace et plus écologique des services qu'il offre et à la sensibilisation accrue au rôle que le personnel joue dans la mise en œuvre d'initiatives de développement durable.

Tableau 2 Stratégie de développement durable *(suite)*

Le tableau suivant est un aperçu des activités prévues dans le cadre de la SDD et des résultats attendus pour 2008–2009 conformément aux objectifs gouvernementaux et ministériels :

Vision de la SDD ministérielle : **Favoriser le développement durable en soutenant une société et un marché du travail forts et inclusifs, et en étant un exemple de viabilité dans la prestation des services du gouvernement du Canada aux Canadiens de manière à réduire les impacts sur l'environnement.**

Priorité de développement durable	But fédéral de développement durable et résultats dans l'ensemble du gouvernement	But à long terme	Mesure du rendement d'après la SDD actuelle	Résultats attendus pour 2008–2009
Énergie des immeubles	**3e but :** Réduction des émissions de gaz à effet de serre **3.2.1** Le soutien pour les technologies propres est fourni (comme pour les édifices, le transport et les processus industriels) **5e but :** Développement durable et usage des ressources naturelles **5.2.1** La consommation et la production durables des ressources naturelles sont encouragées	• Réduction de la consommation d'énergie et des émissions de GES	• Initiative d'économie d'énergie dans les infrastructures • Initiative concernant l'éclairage économe d'énergie • Diminution de la consommation d'énergie du matériel de bureau • Initiative sur le recyclage • Initiative de partage des bureaux d'un même secteur de compétence ou avec d'autres secteurs de compétence	• Réduction de la consommation d'énergie dans les immeubles • Augmentation du volume et des types de matériaux recyclés • Augmentation du nombre de bureaux partagés avec les divers niveaux de gouvernement
Émissions des véhicules	**3e but :** Réduction des émissions de gaz à effet de serre **3.3.1** Les émissions sont réduites	• Les véhicules du Ministère dégagent des émissions de GES réduites ou nulles	• Initiative d'utilisation optimale des véhicules • Initiative de covoiturage dans un même secteur de compétence ou avec d'autres secteurs de compétence • Organisation de séances de formation avec les employés de la Gestion du parc de véhicules • Initiative de conduite écologique	• Réduction des émissions de GES du parc de véhicules • Augmentation du covoiturage avec les autres ministères et les autres administrations • Augmentation des achats viables de véhicules par le personnel de la Gestion du parc de véhicules • Augmentation de la sensibilisation à l'utilisation viable des véhicules auprès des employés

Tableau 2 Stratégie de développement durable *(suite)*

Priorité de développement durable	But fédéral de développement durable et résultats dans l'ensemble du gouvernement	But à long terme	Mesure du rendement d'après la SDD actuelle	Résultats attendus pour 2008–2009
Achats écologiques	**5e but :** Développement durable et usage des ressources naturelles **5.3.1** L'utilisation des ressources naturelles, durable sur le plan environnemental, est encouragée	• La plupart des produits et des services achetés sont « écologiques »	• Initiative de choix d'hôtels écologiques • Initiative d'achats viables • Organisation de séances de formation avec les adjoints administratifs • Initiative sur les déchets électroniques • Initiative de réduction du nombre de bottins téléphoniques dans les bureaux régionaux	• Augmentation de l'utilisation ministérielle d'hébergement certifié « développement durable » • Augmentation de l'achat d'articles écologiques • Augmentation de la sensibilisation du personnel des achats aux achats écologiques • Réacheminement des déchets électroniques vers des dépôts de recyclage • Acquisition réduite de documents papier en les remplaçant par des répertoires en ligne
Traitement écologique	**5e but :** Développement durable et usage des ressources naturelles **5.3.1** L'utilisation des ressources naturelles, durable sur le plan environnemental, est encouragée	• Réduction de l'incidence sur l'environnement de tous les services offerts	• Initiative d'automatisation du traitement • Simplification des documents requis pour la prestation des programmes • Initiative sur la réduction du volume de papier utilisé	• Réduction de la consommation de papier et d'énergie pour traiter les services offerts • Réduction de la consommation de papier et des exigences de traitement des services • Quantité réduite de papier imprimé au Ministère
Collaboration avec les collectivités	**4e but :** Des collectivités durables **4.1.1** Les collectivités sont bien placées pour avancer le développement social durable	• Les collectivités contribuent davantage au développement durable	• Promotion de canaux de prestation de services écologiques • Initiative sur l'aménagement des centres de Service Canada • Renforcement de la fonction d'évaluation environnementale	• Augmentation de la sensibilisation et du recours aux services électroniques de Service Canada • Augmentation du nombre de centres de services de Service Canada conçus pour offrir une expérience de service améliorée

Tableau 2 Stratégie de développement durable *(suite)*

Priorité de développement durable	But fédéral de développement durable et résultats dans l'ensemble du gouvernement	But à long terme	Mesure du rendement d'après la SDD actuelle	Résultats attendus pour 2008–2009
	4.3.2 Les risques des substances nocives pour la santé humaine et des écosystèmes sont réduits (y compris l'assainissement des lieux contaminés fédéraux) **5e but :** Développement durable et usage des ressources naturelles **5.3.1** L'utilisation des ressources naturelles, durable sur le plan environnemental, est encouragée		• Incitation au bénévolat des employés dans leur collectivité • Établissement d'un processus de rétroaction aux services des politiques • Diffusion de renseignements sur le développement durable dans les centres de services de Service Canada • Incitation au recyclage dans les centres de services de Service Canada	• Augmentation des propositions de financement préexaminées pour réduire les incidences sur l'environnement de toute subvention ou contribution de Service Canada • Augmentation du bénévolat des employés du Ministère dans leur collectivité • Mieux répondre aux besoins des clients en matière de prestation de services • Affichage et mise à jour de l'information sur le développement durable dans les centres de services de Service Canada • Augmentation du volume de materiaux recyclés dans les centres de services de Service Canada
Projets de prestige	**4e but :** Des collectivités durables **4.1.1** Les collectivités sont bien placées pour avancer le développement social durable **4.2.1** Les collectivités sont bien placées pour s'adapter et pour entretenir ou engendrer des activités économiques durables **4.3.2** Les risques des substances nocives pour la santé humaine et des écosystèmes sont réduits (y compris l'assainissement des lieux contaminés fédéraux)	• Le secteur de l'environnement a l'effectif nécessaire à l'atténuation des impacts • L'information sur le bien-être des Canadiens est utilisée dans la prise de décisions • Développement du marché du travail offrant la viabilité d'emploi	• **Partenariats –** Conseils sectoriels : Promouvoir le travail avec le Conseil de l'OCE pour encourager un travail semblable dans les autres secteurs • **Savoir –** Indicateurs du bien-être des Canadiens • **Personnes –** Développement des compétences et du marché du travail	• Établissement de la liste des futurs besoins de RH pour le secteur de l'environnement • Obtention des principaux indicateurs du bien-être des Canadiens • Stratégies conçues et formation offerte

Tableau 2 Stratégie de développement durable *(suite)*

Priorité de développement durable	But fédéral de développement durable et résultats dans l'ensemble du gouvernement	But à long terme	Mesure du rendement d'après la SDD actuelle	Résultats attendus pour 2008–2009
Régie du développement durable	**6e but :** Régie du développement durable **6.1.1** Les engagements de la SDD sont intégrés aux processus clés pour la planification et la production de rapports des ministères et agences **6.1.2** Des mécanismes de gouvernance clairs et efficaces pour intégrer le développement durable au processus décisionnel (p. ex., l'évaluation environnementale stratégique)	• Le développement durable est intégré aux politiques et à la prise de décisions ministérielles	• Élaboration et mise en œuvre de politiques et de directives sur le développement durable • Établissement d'une structure organisationnelle consacrée au développement durable • Intégration de la SDD au cycle ministériel de planification et de production de rapports • Création d'un Programme de reconnaissance du développement durable • Création d'outils de mobilisation • Établissement d'un réseau de la SDD auprès des représentants de toutes les directions générales et les régions	• Politiques et directives opportunes et appropriées à l'appui des initiatives du Ministère axées sur la viabilité • Établissement de rôles et de responsabilités définis en matière de leadership du développement durable au Ministère • Reddition de comptes du Ministère au sujet des activités liées à la SDD dans divers documents ministériels, dont le RPP, le RMR et le Rapport annuel de Service Canada • Reconnaissance des efforts investis par les employés du Ministère dans le développement durable • Augmentation de la sensibilisation du personnel aux questions de développement durable • Constitution d'un réseau national d'employés de Service Canada pour appuyer les activités de développement durable et aider à la surveillance

Tableau 3 Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Au cours des trois exercices (2008–2009 à 2010–2011), RHDSC assurera la gestion des programmes de paiements de transfert suivants d'une valeur de plus de 5 millions de dollars :

Marché du travail

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
3. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
4. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
5. Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle
6. Cadre multilatéral pour les ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées
7. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés
8. Ententes sur le marché du travail

Compétences en milieu de travail

9. Programme des conseils sectoriels
10. Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes
11. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
12. Initiative Compétences en milieu de travail
13. Subvention incitative aux apprentis

Apprentissage

14. Programme canadien de prêts aux étudiants – Obligations contractées
15. Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et autres obligations
16. Programme canadien de prêts aux étudiants – Financement direct
17. Subventions canadiennes pour études et Subventions canadiennes pour l'accès aux études
18. Programme canadien pour l'épargne-études – Bon d'études canadien
19. Programme canadien pour l'épargne-études – Subvention canadienne pour l'épargne-études

Investissement social

20. Sécurité de la vieillesse
21. Supplément de revenu garanti
22. Paiements d'allocations
23. Programme de partenariats pour le développement social
24. Programme Nouveaux Horizons pour les aînés
25. Fonds d'accessibilité

Enfants et familles

26. Prestation universelle pour la garde d'enfants

Logement et sans-abri

27. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

Travail

28. Programme de protection des salariés

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces projets à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Tableau 4 Évaluations

Voici une liste des vérifications et des évaluations prévues pour 2008–2009. Plusieurs de ces projets seront menés à terme au cours de l'exercice, alors que d'autres s'amorceront. Les évaluations sont présentées en fonction des activités de programme indiquées dans l'architecture des activités de programme qui a été approuvée pour 2008–2009.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/publications_ressources/evaluation/index.shtml

Nom de l'évaluation	Type d'évaluation	Situation	Date d'achèvement prévue
Marché du travail			
Prestations ordinaires	Sommative	Prévue pour 2010–2011	
Entrant et rentrant	Sommative	Sur le terrain	Automne 2008
Entrant et rentrant	Formative	Analyse des résultats	Printemps 2008
Réduction des cotisations (maladie)	Sommative	Sur le terrain	Automne 2008
Travail saisonnier pendant cinq semaines	Sommative	Sur le terrain	Printemps 2008
Trois projets pilotes – travailleurs saisonniers	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	2008–2009
Entente sur le développement du marché du travail : Yukon	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Nouveau-Brunswick	Sommative	Analyse des résultats	Hiver 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Nouvelle-Écosse	Sommative	Sur le terrain	Été 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Î.-P.-É.	Sommative	Sur le terrain	Été 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Manitoba	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Automne 2008
Entente sur le développement du marché du travail : T.N.-O.	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Automne 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Alberta	Sommative	Analyse des résultats	Printemps 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Saskatchewan	Sommative	Analyse des résultats	Hiver 2008
Entente sur le développement du marché du travail : Nunavut	Sommative	Prévue pour 2010–2011	
Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones	Formative	Analyse des résultats	Printemps 2008
Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Automne 2008
Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)	Formative	Analyse des résultats	Hiver 2008
Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Printemps 2008
Adaptation de la main-d'œuvre – Initiative ciblée pour les travailleurs âgés	Étude de faisabilité	Mandat en voie d'élaboration	Hiver 2008

Tableau 4 Évaluations *(suite)*

Nom de l'évaluation	Type d'évaluation	Situation	Date d'achèvement prévue
Communautés minoritaires de langue officielle	Sommative	Prévue pour 2009–2010	
Stratégie emploi jeunesse	Sommative	Analyse des résultats	Hiver 2008
Compétences en milieu de travail			
Subvention incitative aux apprentis	Mise en œuvre	Phase d'élaboration de la méthodologie	2008–2009
Subvention incitative aux apprentis	Ciblée	Prévue pour 2010–2011	
Initiative sur les compétences en milieu de travail	Sommative	Prévue pour 2009–2010	
Fonds d'infrastructure des centres de formation	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Printemps 2008
Se rendre au Canada – Portail sur l'immigration	Sommative	Prévue pour 2009–2010	2009–2010
Programme des travailleurs étrangers temporaires	Cadre de travail	Mandat en voie d'élaboration	Printemps 2008
Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Automne 2008
Information sur le marché du travail	Sommative	Prévue pour 2010–2011	
Programme de protection des salariés	Ciblée	Prévue pour 2010–2011	
Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes	Formative	Mandat en voie d'élaboration	Automne 2008
Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes	Sommative	Prévue pour 2010–2011	
Apprentissage			
Programme canadien de prêts aux étudiants	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	2010–2011
Bon d'études canadien	Sommative	Prévue pour 2009–2010	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	Formative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Printemps 2008
Subvention canadienne pour l'épargne-études	Sommative	Prévue pour 2009–2010	
Travail			
Programmes d'équité en matière d'emploi	Sommative	Phase du rapport	2007–2008
Santé et sécurité au travail	Cadre de travail	Prévue pour 2008–2009	
Protection contre les incendies	Sommative	Prévue pour 2009–2010	2010–2011
Stratégie pour un milieu de travail sans racisme	Sommative	Prévue pour 2009–2010	2009–2010
Indemnisation fédérale des accidentés du travail	Sommative	Prévue pour 2009–2010	2009–2010
Programme des affaires du travail liées au commerce international	Sommative	Prévue pour 2008–2009	

Tableau 4 **Évaluations** *(suite)*

Nom de l'évaluation	Type d'évaluation	Situation	Date d'achèvement prévue
Investissement social			
SV	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Été 2010
Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées – Manitoba	Formative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Automne 2008
Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées – Île-du-Prince-Édouard	Sommative	Mandat en voie d'élaboration – Prévue pour l'automne 2008	
Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées – Nouvelle-Écosse	Sommative	Mandat en voie d'élaboration – Prévue pour l'automne 2008	
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	Sommative	Analyse des résultats	Hiver 2008
Nouveaux horizons pour les aînés	Formative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Printemps 2008
Nouveaux horizons pour les aînés	Mise en œuvre/ sommative combinée	Prévue pour 2009–2010	
Comprendre la petite enfance	Formative	Analyse des résultats	Printemps 2008
Comprendre la petite enfance	Sommative	Prévue pour 2009–2010	
Programme de partenariats en développement social	Sommative	Phase du travail sur le terrain	Printemps 2008
Initiative sur le secteur bénévole et communautaire	Sommative	Prévue pour le printemps 2008	
Enfants et familles			
Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE)	Cadre de travail	Mandat en voie d'élaboration	2008–2009
	Formative	Phase d'évaluation	2008–2009
Prestation nationale pour enfants	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Automne 2009
Logement et sans-abri			
Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance	Sommative	Prévue pour l'hiver 2009	
Politique, recherche et communication			
Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques	Ciblée	Mandat en voie d'élaboration	2008–2009
Service Canada			
Mise en œuvre du programme écoAuto	Évaluation de l'initiative de prestation de services	Prévue	2008–2009

Tableau 4 **Évaluations** *(suite)*

Nom de l'évaluation	Type d'évaluation	Situation	Date d'achèvement prévue
Partenariats	Examen de la gestion de la stratégie et de l'approche des partenariats	Prévue	2008–2009
Automatisation et normalisation des processus	Évaluation des processus de prestation de services	Prévue	2009–2010
Rendement des investissements en TI	Évaluation du rendement de l'investissement	Prévue	2009–2010
Livraison de passeports	Évaluation de l'initiative de prestation de services	Prévue	2009–2010
Mise en œuvre du Paiement d'expérience commune (PEC)	Évaluation de l'initiative de prestation de services	En cours	2008–2009
Présence régionale et communautaire (bureaux communautaires de Service Canada)	Évaluation de l'initiative de prestation de services	En cours	2008–2009
Gestion de l'image de marque	Examen de la gestion	En cours	2008–2009
Modèle de l'expérience des services en personne	Évaluation de l'initiative de prestation de services	Prévue	2009–2010
Services en personne : résolution des problèmes des clients et rétroaction	Évaluation de l'initiative de résolution des problèmes des clients	Prévue	2008–2009
Recours aux prestations	Évaluation des stratégies de prestation de services	Prévue	2009–2010
Canaux de service	Évaluation des canaux de prestation de services	Prévue	2009–2010
Enquêtes et contrôle	Délimitation/ faisabilité de l'évaluation	Prévue	2008–2009

Tableau 4 Évaluations *(suite)*

Nom de l'évaluation	Type d'évaluation	Situation	Date d'achèvement prévue
Outils et pratiques de gestion de l'identité	Délimitation/ faisabilité de l'évaluation	Prévue	2008 – 2009
Accès rapide au numéro d'assurance sociale	Délimitation/ faisabilité de l'évaluation	Prévue	2009 – 2010

Tableau 5 Fondations (subventions conditionnelles)

En 2007–2008, RHDSC contribuera aux subventions suivantes ou en rendra compte :

Apprentissage

1. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

Autres initiatives

2. Conseil canadien sur l'apprentissage

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces projets à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Tableau 6 Achats écologiques

Les processus d'achat du Ministère sont fondés sur l'objectif d'optimiser les ressources tout en se servant des achats pour réaliser à plus grande échelle les résultats sociaux, économiques et environnementaux. Ceux-ci comprennent le respect des diverses politiques sociales, économiques et environnementales du gouvernement fédéral, comme la *Politique d'achats écologiques* de TPSGC. Les habitudes d'achat de produits clés essentiels aux opérations du Ministère sont évaluées en fonction de normes clés à l'appui du développement durable.

Les processus électroniques d'achat écologique qu'offre le portail d'achat de Service Canada constituent aussi une partie importante des engagements du Ministère en matière d'activités écologiques grâce à la réduction de l'empreinte environnementale des transactions papier, en particulier pour ce qui est des milliers de transactions de faible valeur.

De plus, le Ministère a recours à la formation et aux communications pour mieux faire connaître et comprendre les achats écologiques. Les spécialistes fonctionnels suivent des cours de formation de l'École de la fonction publique du Canada, tandis que les adjoints administratifs et les gestionnaires reçoivent de l'information à l'occasion de séances de sensibilisation ministérielles. On a entrepris d'ajouter au portail d'achat du Ministère un outil d'information et de travail sur les achats écologiques et on utilisera le site intranet de Service Canada et les communiqués Info Service pour transmettre de l'information aux employés du Ministère.

En outre, comme les achats ministériels sont assujettis à l'utilisation des offres à commandes obligatoires établies par TPSGC, on continue de travailler avec les conseils de biens de TPSGC à relever les possibilités d'augmenter le type et le nombre d'articles « écologiques » offerts. Au fur et à mesure, des stratégies et des outils de communication appropriés, dont le portail d'achat, en assureront l'utilisation appropriée.

Le Ministère travaille actuellement à réunir de données de base à l'appui de l'établissement de cibles réalistes qui tiendront compte de ses habitudes d'achat et de ses processus d'achat actuels, en les alignant sur les outils d'achat de TPSGC à mesure qu'ils deviennent accessibles. Les cibles comprendront des éléments tels que les types et les quantités de produits achetés, ainsi que la promotion d'outils et de processus respectueux de l'environnement à l'appui de divers types de transaction d'achat. Le nombre d'employés bénéficiant d'une formation et d'une sensibilisation aux achats écologiques est également pris en considération.

Plus particulièrement, le Ministère encouragera l'utilisation appropriée de la carte d'achat et du portail d'achat pour réduire les transactions papier ainsi qu'améliorer l'efficacité et réduire les coûts des achats de faible valeur.

Toutefois, en établissant des cibles fermes qui encouragent les achats écologiques, le Ministère est limité par ce qu'il peut actuellement obtenir en utilisant les offres à commandes obligatoires de TPSGC.

Tableau 7 Initiatives horizontales

Pendant l'exercice 2007–2008, RHDSC s'occupera des initiatives horizontales suivantes. À moins d'avis contraire dans la liste, RHDSC est le ministère responsable de ces initiatives.

Marché du travail

1. Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
2. Stratégie emploi jeunesse

Compétences en milieu de travail

3. Programme des travailleurs étrangers temporaires

Apprentissage

4. Programme canadien de prêts aux étudiants

Enfants et familles

5. Cadre multilatéral sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
6. Prestation nationale pour enfants
7. Entente sur le développement de la petite enfance

Logement et sans-abri

8. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
9. Plan d'action pour les langues officielles (Patrimoine Canadien assume la responsabilité principale)

On trouvera des renseignements supplémentaires sur les initiatives horizontales à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Tableau 8 Vérifications internes

Vérification interne de RHDSC

Le cycle de planification annuel de RHDSC est axé sur les risques. Le plan de vérification interne de 2008–2011, qui est en voie d'élaboration, devrait être approuvé au début de 2008–2009. Le plan de vérification respectera les exigences de la Politique sur la vérification interne 2006 du Conseil du Trésor et s'harmonisera avec l'architecture des activités de programme.

Voici une liste des missions de vérification internes figurant dans le plan de vérification interne de 2007–2010. Il convient de signaler que la liste des projets prévus pour 2008–2010 pourrait changer par suite du processus de planification des vérifications axé sur les risques de 2008–2009.

Nom de la vérification interne	Type de vérification	Situation	Date d'achèvement prévue
Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	Attestation de la qualité	En cours	Hiver 2008
Programme canadien de prêts aux étudiants – Conseils	Conseils	En cours	Été 2008
Gestion du risque[a]	Attestation de la qualité	En cours	Printemps 2008
Cartes d'achat	Attestation de la qualité	Prévue pour 2007–2008	Été 2008
Gestion des achats et des marchés	Attestation de la qualité	En cours	Printemps 2008
Subventions et contributions – Surveillance financière (Phase I – Conformité)	Attestation de la qualité	En cours	Printemps 2008
Accessibilité	Attestation de la qualité	En cours	Printemps 2008
Gestion du cycle de vie et protection des actifs	Attestation de la qualité	Prévue pour 2007–2008	Éte 2008
Système commun des subventions et des contributions	Examen	Prévue pour 2007–2008	Printemps 2008
Subvention canadienne pour études	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Stratégie emploi jeunesse	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Recherche	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Valeurs et éthique[a]	Suivi	Prévue pour 2008–2009	
Gestion du risque[a]	Suivi	Prévue pour 2008–2009	
Détermination des résultats et mesure du rendement[a]	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Responsabilités relatives aux initiatives horizontales et de collaboration	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Budgets/prévisions – Réaffectation des ressources en vue de l'obtention des résultats	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Subventions et contributions – Surveillance financière (Phase II – Processus)	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Rapports financiers et non financiers	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Politiques durables en matière de RH et planification des RH	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Régie et surveillance des initiatives et des processus de collaboration	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Déplacements	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Accueil	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Inscription des opérations financières	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	
Subventions et contributions – Processus d'évaluation des propositions	Attestation de la qualité	Prévue pour 2008–2009	

Tableau 8 Vérifications internes *(suite)*

Nom de la vérification interne	Type de vérification	Situation	Date d'achèvement prévue
Vérification d'attestation 2008–2009 des charges administratives au Compte du RPC	Attestation	Prévue pour 2009–2010	
Aide financière aux étudiants (PCPE)	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Métiers et apprentissage	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Programme de protection des salariés	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Alphabétisation	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Valeurs et éthique[a]	Suivi	Prévue pour 2009–2010	
Gestion du risque[a]	Suivi	Prévue pour 2009–2010	
Détermination des résultats et gestion du rendement[a]	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Autorité, responsabilité et imputabilité – Communication et compréhension	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Gestion du savoir et des talents	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Politiques, autorisations et pratiques de gestion financière	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Taxis	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Adhésions	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	
Comparaison entre les résultats opérationnels et les attentes	Attestation de la qualité	Prévue pour 2009–2010	

[a] Vérification requise aux fins de l'opinion globale du dirigeant de la vérification conformément à la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor : « En plus de présenter un rapport sur chaque projet de vérification axé sur les risques, les dirigeants de la vérification émettent chaque année des opinions globales à l'intention des administrateurs généraux et des comités de vérification au sujet de l'efficacité et de la pertinence des processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance au sein de leurs ministères. »

Note : Une fois approuvés, les rapports de vérification interne de RHDSC sont affichés sur le site Web mentionné ci-dessous.
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/tdm.shtml

Vérification interne de Service Canada

Service Canada continue de renforcer sa capacité de vérification interne en élaborant et en utilisant un plan systématique et une approche disciplinée pour évaluer et améliorer l'efficacité des processus de gestion des risques, de contrôle interne et de gouvernance.

La Direction générale de la vérification interne met l'accent sur l'efficacité et l'efficience des opérations; la fiabilité et l'intégrité de l'information financière et opérationnelle; la protection des actifs ministériels; enfin, le respect des lois, des règlements et des obligations contractuelles. La liste qui suit est représentative des missions de vérification accomplies et en cours de la Direction générale de la vérification interne de Service Canada.

Nom de la vérification interne	Type de vérification	Situation	Date d'achèvement prévue
Examen des états financiers ministériels du 31 mars 2007 de RHDSC	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008
Vérification annuelle des dépenses du Programme de la sécurité de la vieillesse pour l'exercice 2006–2007	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008

Tableau 8 Vérifications internes *(suite)*

Nom de la vérification interne	Type de vérification	Situation	Date d'achèvement prévue
Respect des normes de sécurité relatives aux TI (NSRTI)	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008
Relevé d'emploi – Web	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008
Séparation des tâches – a.-e.	Vérification de suivi	En cours	Novembre 2007
Examen des contrôles informatiques généraux	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008
Réalisation de l'examen de la séquence des opérations et de l'évaluation des contrôles financiers du Programme de la sécurité de la vieillesse	Attestation de la qualité	En cours	Mars 2008
Réception et déclaration des fonds publics	Attestation de la qualité	Pas commencée	À déterminer
Gestion du Régime de pensions du Canada	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008
Suivi financier et surveillance des activités de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)	Attestation de la qualité	En cours	Mars 2008
Subventions et contributions – Vérifications à l'improviste	Attestation de la qualité	En cours	Mars 2008
Vérification de la gestion des documents liés aux marchés et aux achats (de concert avec RHDSC)	Attestation de la qualité	En cours	Juin 2008
Vérification postérieure à la mise en œuvre du Collège Service Canada	Attestation de la qualité	En cours	Juin 2008
Vérification postérieure à la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique	Attestation de la qualité	En cours	Juin 2008
Planification de la continuité des activités	Attestation de la qualité	En cours	Mars 2008
État consolidé des charges administratives au Compte du Régime de pensions du Canada pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2007	Attestation de la qualité	En cours	Janvier 2008
Examen des états financiers ministériels du 31 mars 2008 de RHDSC	Attestation de la qualité	Pas commencée	Janvier 2009
Vérification annuelle des dépenses du Programme de la sécurité de la vieillesse pour l'exercice 2007 – 2008	Attestation de la qualité	Pas commencée	Janvier 2009
État consolidé des charges administratives au Compte du Régime de pensions du Canada pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2008	Attestation de la qualité	Pas commencée	Janvier 2009
Examen des dépenses de programme de base du Régime de pensions du Canada	Attestation de la qualité	Pas commencée	À déterminer

Note : Une fois approuvés par le Comité de vérification et d'évaluation, les rapports de vérification interne de Service Canada sont affichés sur le site Web mentionné ci-dessous.
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/servcan/dgvi.shtml

Tableau 9 Prêts (non budgétaires)

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Tableau 10 Progrès accomplis au regard du plan réglementaire ministériel

Règlements

Programme du travail

1. Programme de protection des salariés
2. Santé et sécurité au travail – Partie XX – Prévention de la violence dans le lieu de travail
3. Santé et sécurité au travail – Aviation
4. Santé et sécurité au travail – Navires
5. Santé et sécurité au travail – Canada
6. Réserve de charbon Donkin
7. Exclusion de la centrale de Point Lepreau de la partie I, de la partie II et de la partie III du *Code canadien du travail*

Sécurité du revenu et développement social

8. Règlement canadien sur l'épargne-invalidité
9. Règlement visant à opérationnaliser les modifications du Régime de pensions du Canada et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (projet de loi C-36)

Compétences et emploi

10. Des initiatives réglementaires et législatives nécessaires pour répondre aux priorités stratégiques et opérationnelles d'assurance-emploi seront entreprises, au besoin.
11. On entreprendra, en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, des modifications du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés pour rehausser l'intégrité du programme et mettre en place des mesures de surveillance et d'assurance de la conformité des employeurs.

Apprentissage

12. Modifications du *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* (RFPE) et du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* (RFAFE)

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces projets à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Tableau 11 Services reçus à titre gracieux

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Tableau 12 Sources des revenus disponibles et non disponibles

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Comptes à fins déterminées

Introduction

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de revenus et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en raison des lois habilitantes, les revenus doivent être affectés à une fin particulière et les paiements et dépenses connexes, imputés à ces revenus. Les opérations propres à ces comptes doivent être comptabilisées séparément.

RHDSC est responsable de la surveillance de quatre de ces comptes:

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un **compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus de déclaration financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour des activités ressemblant à celles des ministères et les opérations ne représentent pas des créances envers des tiers mais consistent essentiellement en des revenus et des dépenses du gouvernement.

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées **qui ne fait pas partie des états financiers consolidés** du gouvernement du Canada. Il relève à la fois de ce gouvernement et des provinces participantes. L'autorisation de dépenser du gouvernement en tant qu'administrateur du régime se limite au solde de ce dernier.

Le Compte des rentes sur l'État **est un compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus de déclaration financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la Loi relative aux rentes sur l'*État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité ou crédité au Trésor.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un **compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus de déclaration financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Compte d'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les Comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* en vue d'enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées en application de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* apporte un soulagement financier à court terme et offre de l'aide aux travailleurs admissibles. Le régime vise tous les travailleurs ayant des relations employeur-salarié. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

L'assurance-emploi prévoit ce qui suit:

- Des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, incluant des pêcheurs indépendants, à la recherche d'un emploi. Grâce notamment à des ententes de travail partagé conclues en période de manque de travail temporaire, les travailleurs peuvent aussi recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi quatre types de prestations spéciales : prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement; prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté; prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison

de maladie; prestations de compassion, payables aux prestataires qui prodiguent des soins à un membre de la famille gravement malade ou mourant.

- Des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la Loi, peuvent être adaptées en prestations d'emploi et mesures de soutien selon les besoins individuels et les facteurs locaux. Le gouvernement du Canada a établi des ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements des provinces et des territoires. Celles-ci permettent aux gouvernements provinciaux et territoriaux, d'assumer la responsabilité directe de concevoir et d'offrir ces prestations ou de prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement fédéral.

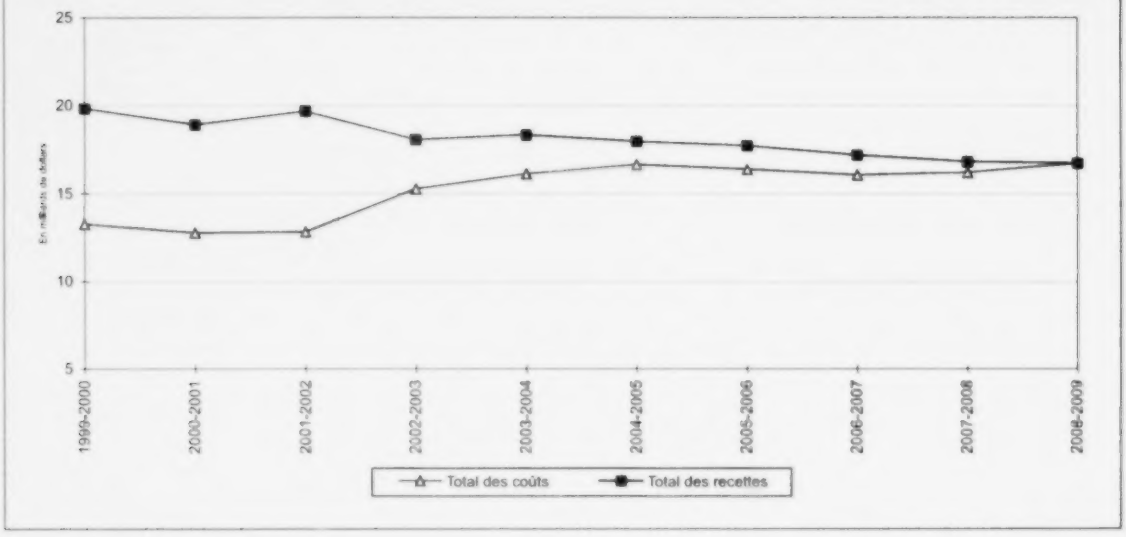
Les employeurs et les salariés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. L'excédent au compte produit des intérêts théoriques à un taux établi par le ministre des Finances et qui correspond actuellement à 90 % du taux moyen des bons du Trésor à échéance de trois mois.

Sommaire financier

Le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour l'année civile 2008 a été établi au seuil d'équilibre prévu le 29 octobre 2007 par la Commission de l'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. En 2008–2009, les revenus totaux de 16,7 milliards de dollars prévus à l'automne 2007 devraient correspondre aux coûts de 16,7 milliards de dollars aussi prévus à l'automne 2007.

Le tableau suivant résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1999–2000 à 2008–2009.

Compte d'assurance-emploi **Tendance des coûts et des recettes (excluant les intérêts)**



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des cotisations et des dépenses d'assurance-emploi à partir des résultats financiers de 2005–2006 à 2008–2009.

Compte d'assurance-emploi Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Prévisions[a] en date du 12 oct. 2007 2008–2009
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	12 402	11 993	12 260	**12 833**
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 016	2 087	2 136	**2 144**
Prestations d'assurance-emploi totales	14 418	14 079	14 396	**14 977**
Coûts administratifs	1 576	1 636	1 683	**1 631**
Créances douteuses	56	99	102	**106**
Somme partielle	16 050	15 815	16 180	**16 713**
Cotisations et pénalités				
Recettes tirées des cotisations[b]	16 917	17 109	16 737	**16 652**
Pénalités	50	56	58	**61**
Somme partielle	16 967	17 165	16 795	**16 713**
Variance	917	1 351	615	**-**

[a] Les prévisions sont en date du 12 octobre 2007, lorsque l'actuaire en chef a présenté son rapport sur les taux de cotisation à la Commission de l'assurance-emploi.

[b] Les cotisations d'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada excluent la quote-part du gouvernement du Canada à titre d'employeur.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Versement des prestations

En 2008–2009, les prestations versées devraient être de 15 milliards[9], soit de 12,8 milliards sous la forme de prestations de revenu et 2,1 milliards sous la forme de prestations d'emploi et de mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi incluent les prestations ordinaires, spéciales, pour travail partagé et de pêcheurs[10]. Voici quels en sont les principaux aspects :

Prestations ordinaires

Critères d'admissibilité

- La plupart des prestataires doivent avoir accumulé de 420 à 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel, ou qu'ils travaillent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. Le nombre exact d'heures requis, appelé « norme variable d'admissibilité », est déterminé selon le taux de chômage caractérisant la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. En général, plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.
- Les personnes qui viennent tout juste d'entrer sur le marché du travail (« personne qui devient membre de la population active ») et celles qui y reviennent après une absence (« personne qui redevient membre de la population active ») doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, celles qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 mois précédents ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédant cette période sont admissibles l'année suivante, conformément aux règles habituelles.

[9] Le total des prestations d'assurance-emploi est de 14 963 millions de dollars, soit la somme de 12 827 millions de dollars en prestations de revenu et de 2 136 millions de dollars en prestations d'emploi et mesures de soutien

[10] Pour en savoir plus, voir le site Web de l'assurance-emploi à **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-gxr.shtml**

Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité

- Les prestataires ordinaires peuvent recevoir des prestations pendant une durée de 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage caractéristique de leur région.
- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de leur rémunération assurable moyenne des 26 dernières semaines de travail, jusqu'à concurrence de 435 $, en fonction du maximum de la rémunération annuelle assurable établie à 41 100 $. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal qui est lié au taux de chômage régional.
- Les prestataires dont le revenu familial était de moins de 25 921 $ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfants reçoivent un supplément familial établi d'après:
  - le revenu familial net;
  - le nombre d'enfants à charge;
  - l'âge des enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestation augmenter pour atteindre un maximum de 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne, jusqu'à concurrence de la prestation hebdomadaire maximale de 435 $.

Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie ou de maternité, les prestations parentales ou les prestations de compassion, il faut travailler 600 heures. Leur réception n'est pas assujettie à la règle applicable aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont offertes aux parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques. Les prestations de compassion peuvent être versées pendant un maximum de six semaines aux travailleurs admissibles qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prodiguer des soins à un membre de leur famille gravement malade qui va probablement mourir au cours des 26 prochaines semaines.

Le 1er mars 2005, les gouvernements du Canada et du Québec ont conclu une entente définitive au sujet du Régime québécois d'assurance parentale. Depuis janvier 2006, les résidents du Québec obtiennent leurs prestations de maternité et leurs prestations parentales du gouvernement provincial.

Travail partagé

Les prestataires liés par des ententes de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues par RHDSC, les salariés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en combinant des prestations partielles d'assurance-emploi et des semaines de travail réduites. Elles durent normalement de 6 à 26 semaines.

Prestations de pêcheur

Le taux des prestations de pêcheur varie selon les gains provenant de la pêche et le taux de chômage régional et il est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et ils peuvent être admissibles à 26 semaines de prestations au maximum. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale, entre le 1er avril et le 15 décembre. Les pêcheurs peuvent demander des prestations pour ces deux saisons.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (« seuil de remboursement »), ces personnes doivent rembourser le moindre de 30 % (« taux de remboursement ») du revenu net excédentaire et de 30 % du montant total des prestations versées autres que les prestations spéciales. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui reçoivent pour la première fois des prestations ordinaires ou des prestations de pêcheur.

Prestations de revenu d'assurance-emploi — Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009
Prestations de revenu				
Régulières	8 411	8 446	8 461	**8 928**
Maladie	835	885	922	**946**
Maternité	903	778	833	**855**
Parentales	2 064	1 763	1 909	**1 959**
Compassion	8	9	10	**10**
Pêcheurs	285	260	276	**283**
Travail partagé	13	8	15	**15**
Remboursement de prestations	-117	-157	-166	**-169**
Total des prestations de revenu	12 402	11 993	12 260	**12 827**

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Facteurs relatifs aux prestations de revenu

	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009	Diff. en %
Prestations de revenu (M$)	12 402	11 993	12 260	**12 827**	4,6%
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	788	738	732	**749**	2,3%
Taux de prestations ($/semaine)	302	312	321	**329**	2,3%

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le Développement des compétences, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail, ainsi que la Recherche et l'innovation.

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise aussi le gouvernement fédéral à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour qu'ils mettent en oeuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour les provinces et les territoires (c. à d. le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut), conformément aux ententes sur le développement du marché du travail, est fixée à 1 421 millions de dollars pour 2008–2009.

Les dépenses totales prévues liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien en 2008–2009 totalisent 2 136 millions de dollars.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues[a] 2008–2009
Partenariats pour la création d'emploi	54	49	34	
Développement des compétences	410	398	277	
Travail indépendant	107	88	61	
Subventions salariales ciblées	42	36	25	
Aide à l'emploi	322	287	200	
Partenariats du marché du travail	177	158	110	
Recherche et innovation	15	15	10	
Total des programmes de RHDSC	1 127	1 031	718	**715**
Transferts aux provinces et territoires	889	1 056	1 418	**1 421**
Total	2 016	2 087	2 136	**2 136**

[a] La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses seront effectuées en fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre. La répartition par province et territoire figure à la section intitulée Assurance-emploi – Partie II – Plan des dépenses 2008–2009.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

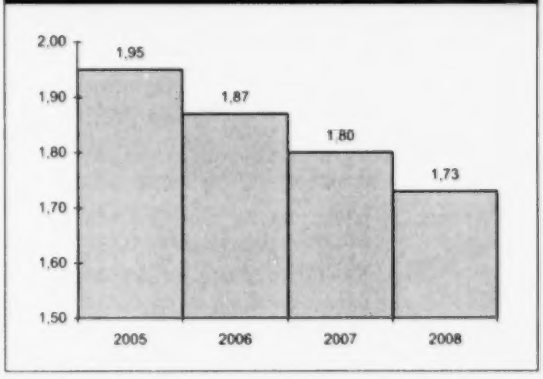
Cotisations

Les salariés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel et la rémunération assurable des salariés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée ci-dessous.

Taux de cotisation

Dans le processus actuel d'établissement du taux, l'actuaire en chef a l'obligation de calculer annuellement, dans un exercice prospectif, un taux estimatif d'équilibre pour l'année qui vient en se fondant sur les prévisions établies basées sur les plus récentes variables économiques pertinentes fournies par le ministre des Finances. Dans un tel exercice prospectif, les excédents antérieurs, les déficits et les intérêts théoriques portés au crédit du Compte d'assurance-emploi n'entrent pas dans le calcul du taux de cotisation d'équilibre. Pour 2008, la Commission a fixé le taux applicable aux salariés à 1,73 % de la rémunération assurable comparativement à 1,8 % en 2007. Le taux correspondant pour les employeurs est de 2,42 %, soit une réduction par rapport à 2,52 % en 2007.

Tendance du taux de cotisation de l'employé
(% de la rénumération assurable)



Maximum de la rémunération annuelle assurable

Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des salariés assurés, jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'actuaire en chef a établi le maximum de la rémunération annuelle assurable pour 2008 à 41 100 $, soit une hausse de 1 100 $ par rapport au niveau de 2007.

Réduction des cotisations

L'employeur offrant un régime approuvé d'assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés.

Ajoutons que, depuis la mise en application du Régime québécois d'assurance parentale, le taux de cotisation applicable aux salariés de cette province baisse à 1,39 % en 2008. Le taux correspondant des employeurs est de 1,95 %.

Remboursement de cotisations

- Le salarié dont la rémunération annuelle est de 2 000 $ ou moins peut recevoir un remboursement de ses cotisations à l'assurance-emploi par l'entremise de l'impôt sur le revenu.

Les cotisations à l'assurance-emploi sont remboursées aux salariés lorsque leur rémunération assurable dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable.

Intérêts gagnés

L'article 76 de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que le ministre des Finances peut autoriser, selon les modalités et les taux qu'il peut fixer, le versement d'intérêts sur le solde du Compte d'assurance-emploi et ces intérêts, qui représentent 90 % du taux des bons du Trésor à échéance de trois mois, sont portés au crédit du Compte d'assurance-emploi et au débit du Trésor. Les intérêts sont calculés mensuellement, d'après la moyenne de 30 jours du solde quotidien dans le compte.

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, des intérêts sont perçus sur les comptes débiteurs en souffrance par fausse déclaration. Le taux d'intérêt utilisé dans ce calcul correspond à la moyenne du taux d'escompte de la Banque du Canada pour le mois précédent, plus 3 %.

Les intérêts gagnés devraient diminuer à 2 milliards de dollars en raison de la baisse prévue des taux d'intérêt en 2008–2009. Cette baisse est partiellement compensée par la hausse de l'excédent cumulatif, qui s'élevait à 54,1 milliards de dollars au 31 mars 2007.

Intérêt gagné

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2005–2006	2006–2007	2007–2008	2008–2009
Sources				
Solde du compte	1 324	1 912	2 063	**1 948**
Compte à recevoir	28	39	40	**42**
Total	1 352	1 952	2 103	**1 990**

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Frais d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les frais d'administration de la loi doivent être imputés au Compte d'assurance-emploi.

La ministre des Ressources humaines et du Développement social doit rendre compte du Régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence du revenu du Canada, qui perçoit les cotisations et les remboursements de prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité selon la loi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor et le ministère de la Justice fournissent des services à l'appui de la gestion et de l'exécution des programmes en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les frais d'administration que les gouvernements provinciaux et territoriaux engagent pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail sont également imputés au Compte d'assurance-emploi.

Les frais d'administration de l'assurance-emploi de 1 635 millions de dollars représentent les ressources initiales pour 2008–2009, qui sont moins élevés que la prévision pour 2007–2008 puisque la mise à niveau du système informatique sera complétée en 2007–2008.

Frais d'administration

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009
Fédéral	1 494	1 536	1 545	**1 478**
Provincial	92	111	150	**169**
Recouvrement	(9)	(11)	(12)	**(12)**
Total	1 576	1 636	1 683	**1 635**

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada est un régime d'assurance sociale à participation fondé sur la rémunération. C'est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui dispose d'un régime comparable. Le Régime de pensions du Canada offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le Régime de pensions du Canada offre également des prestations au survivant et aux enfants d'un cotisant, aux personnes handicapées et à leurs enfants, et un montant forfaitaire maximal de 2500 $ en cas de décès d'un cotisant.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont les salariés et les travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3500 $ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au Régime de pensions du Canada . Elles ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Environ 12 millions de Canadiens de plus de 18 ans versent des cotisations au Régime de pensions du Canada chaque année et environ 4,4 millions recevront des prestations en 2008–2009.

Versement de prestations

Pensions de retraite

Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du Régime de pensions duCanada dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau déterminé lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Dès qu'il a commencé à recevoir sa pension du Régime de pensions du Canada, un bénéficiaire peut gagner un salaire, peu importe le montant, sans que sa pension en soit affectée. Il ne verse toutefois plus de cotisations sur sa rémunération ultérieure. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus d'avoir cessé de travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Les pensions sont rajustées de 0,5 % par mois avant ou après le seuil de 65 ans à partir du moment où le bénéficiaire commence à toucher sa pension. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes de 65 ans.

Les époux ou les conjoints de fait qui sont âgés d'au moins 60 ans ont le droit de partager les prestations de retraite accumulées pendant leur période de cohabitation aussi longtemps que les intéressés demeurent ensemble. Cela peut donner lieu à des économies d'impôt. Si un seul des époux a cotisé au Régime de pensions du Canada , la pension peut être partagée entre les deux. Le montant global des prestations n'augmente ni ne diminue en cas de partage de la pension.

Prestations d'invalidité

Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales en matière de cotisations et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition de la loi. Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu appréciable durant une période prolongée. Par des réévaluations périodiques, on veille à ce que les prestations ne soient versées qu'aux prestataires admissibles. Les prestataires qui tentent de retourner sur le marché du travail pour accepter un emploi rémunéré ont aussi droit à du soutien. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada , pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. En décembre 2007, un peu plus de 308000 bénéficiaires et 86700 enfants recevaient ces prestations chaque mois.

Prestations au survivant

L'époux ou conjoint de fait survivant d'un contribuant, peut avoir droit à une pension mensuelle si le cotisant a versé des cotisations pendant une période minimale et si, au moment de son décès, ce conjoint est âgé d'au moins 35 ans ou, s'il n'a pas cet âge, qu'il a des enfants à charge ou qu'il est handicapé. En cas de remariage de l'époux ou conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations

Paiement de prestations par catégorie et par type – Régime de pensions du Canada

(en millions de dollars)	Réel 2005–2006	Réel 2006–2007	Prévision 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009
Pensions de retraite	17 664	18 662	19 821	21 098
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	3 105	3 134	3 258	3 447
Prestations pour enfant de cotisant invalide	268	272	270	273
Total des prestations d'invalidité	3 373	3 406	3 528	3 720
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	3 459	3 569	3 671	3 784
Prestations d'orphelin	218	218	216	220
Prestation de décès	263	260	278	284
Total des prestations de survivant	3 940	4 047	4 165	4 288
Total	24 977	26 115	27 514	29 106

mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au Régime de pensions du Canada qui sont décédés. Le montant est uniforme et payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il étudie à plein temps. Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux de prestation

Les prestations du Régime de pensions du Canada se calculent généralement d'après la rémunération. En janvier de chaque année, elles sont rajustées en fonction du coût moyen de la vie mesuré par l'Indice des prix à la consommation. Certaines prestations, comme les prestations aux enfants, ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les prestations d'invalidité et les prestations au survivant se fondent en partie sur la rémunération et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme.

Frais d'administration

Ressources humaines et Développement social Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la Gendarmerie royale du Canada, l'Agence du revenu du Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières, le ministère des Finances Canada et l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada fournissent des services aux fins de la gestion et de la prestation du Régime de pensions du Canada.

Les frais engagés par ces ministères et organismes pour l'administration du Régime sont recouvrables du Régime de pensions du Canada, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, selon ces principes, les frais doivent avoir été engagés en raison de responsabilités concernant le Régime de pensions du Canada et ils doivent être identifiables. Les frais d'administration pour l'exercice 2008–2009 sont estimés à 568,5 millions de dollars, soit une baisse de 0,6 % par rapport aux prévisions de 2007–2008.

Le personnel chargé du service des prestations et les processus mis en place en place pour verser les prestations aux cotisants sont extrêmement efficaces. En 2007–2008, les dépenses totales d'administration et de distribution des prestations du Régime de pensions du Canada représentent approximativement 2,1 % du total prévu des prestations.

Frais d'administration par ministère – Régime de pensions du Canada

(en millions de dollars)	Réel 2005–2006[a]	Réel 2006–2007	Prévision 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009
Développement social Canada Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	226,3	-	-	-
Ressources humaines et Développement des compétences Canada Services en personne aux demandeurs et aux prestataires	15,2	-	-	-
Ressources humaines et Développement social Canada Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux		261,9	261,2	246,9
Compte d'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi lié à l'attribution de numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central	2,7	4,2	4,2	4,2
Secrétariat du Conseil du Trésor Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	45,4	43,8	36,5	42,5
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Émission des chèques, services d'informatique	16,4	13,6	11,9	10,9
Gendarmerie royale du Canada Enquêtes des infractions	0,1	0,2	0,2	0,3
Agence du revenu du Canada Perception des cotisations	100,8	133,7	140,8	146,4
Bureau du surintendant des institutions financières Services actuariels	1,3	1,4	1,8	2,0
Ministère des Finances Canada Services d'investissement	0,2	0,2	0,3	0,3
Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada[b]	54	115	115,0	115,0
TOTAL	462,4	574,0	571,9	568,5

[a] Les dépenses administratives réelles de 2005–2006 ont été redressées.

[b] Les prévisions 2007–2008 et 2008–2009 sont basées sur les dépenses actuelles de 2006–2007.

Revenus

Le Régime de pensions du Canada est financé par les cotisations obligatoires des salariés, des employeurs et des travailleurs autonomes, ainsi que par des revenus de placement. Les cotisations sont payées sur la partie de la rémunération du cotisant qui se situe entre le minimum déterminé (exemption de base de l'année) et le maximum déterminé (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum est constant à 3 500 $, tandis que le maximum dépend du taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un rajustement annuel. Les personnes qui touchent des prestations de retraite ou d'invalidité du Régime de pensions du Canada ou qui atteignent l'âge de 70 ans ne peuvent plus cotiser au Régime. Les dépenses de ce dernier comprennent les prestations du Régime de pensions du Canada et les frais d'administration liés à la gestion du programme.

Quand il a été mis en œuvre en 1966, le Régime de pensions du Canada était un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution de la population et de l'économie et les modifications apportées aux prestations dans les trente années suivantes se sont traduites par des coûts sensiblement plus élevés. Il est devenu évident qu'il n'était plus possible de continuer à financer le Régime par répartition, car cela imposerait un lourd fardeau financier aux Canadiens faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier le mode de financement du Régime et opté pour un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale.

En 1998, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté un mode de financement dit « de régime permanent » en vertu duquel le taux de cotisation allait progressivement passer de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 pour demeurer à ce niveau par la suite. Le 23e Rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières sur la viabilité du Régime de pensions du Canada indique que le taux de cotisation de régime permanent est de 9,82 % des gains cotisables pour l'année 2010 et par la suite. Ce taux représente le taux le plus faible pouvant être appliqué pour assurer la viabilité du Régime conformément aux deux objectifs d'ordre financier mis au premier plan du projet de loi C-36 sans qu'une augmentation supplémentaire ne s'impose; ce taux se situe à 0,08 % en deçà du taux de cotisation prévu par la loi. En appliquant le taux de cotisation de 9,9 % prévu par la loi, l'actif devrait nettement augmenter au cours des 13 prochaines années. Le ratio de l'actif sur les dépenses de l'année suivante passerait de 4,1 en 2006, à 5,5 d'ici 2019 et à 6,0 % d'ici 2050.[11]

Ainsi, entre 2001 et 2019, cette approche fera en sorte que les cotisations dépasseront les prestations versées au cours de cette période. Les fonds qui ne sont pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations sont confiés à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, qui les place sur les marchés financiers. Avec le temps, il se constituera une réserve suffisante pour aider à acquitter les coûts croissants auxquels on peut s'attendre à mesure que le nombre de baby-boomers qui prendront leur retraite augmentera.

Grâce à ce mode de financement diversifié, le système canadien de revenu de retraite est moins vulnérable devant la conjoncture économique et l'évolution de la population et il constitue un modèle d'avant-garde pour la gestion des régimes publics de retraite dans le monde.

Revenu de placement

Les investissements sur le marché des actions, dans l'immobilier et sur le marché monétaire produisent des revenus, auxquels s'ajoutent les intérêts obligataires.

Responsabilité financière

Le Régime de pensions du Canada et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du Régime de pensions du Canada** sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. En septembre 2004, la réserve de fonctionnement[12] du compte du Régime de pensions du Canada a commencé à être transférée à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada et le transfert s'est terminé en août 2005. Par ailleurs, depuis septembre 2004, l'Office d'investissement

[11] Bureau de l'actuaire en chef. Rapport actuariel (23e) sur le Régime de pensions du Canada au 31 décembre 2006. Ottawa : Bureau du surintendant des institutions financières du Canada. 2007. p. 11 .

[12] La réserve équivaut à 3 mois de prestations et de dépenses du Régime de pensions du Canada.

du Régime de pensions du Canada reçoit les fonds excédentaires qui ne sont pas nécessaires pour payer les prestations et les dépenses afférentes au Régime de pensions du Canada en fonction des prévisions hebdomadaires, mensuelles et semestrielles produites par le personnel chargé de la comptabilité du Régime de pensions du Canada.

- Le **Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada** a été établi pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada. Après l'adoption du projet de loi C-3 en avril 2004, le Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada a été transféré graduellement à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sur une période de trois ans. Le transfert du Fonds d'investissement a débuté le 1er mai 2004 et a pris fin le 1er avril 2007. Ce jour-là, le Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada a cessé d'exister.
- L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada** est une société d'État indépendante établie par une loi du Parlement en décembre 1997. Il a commencé à être exploité en mars 1999 et sa raison d'être est d'aider le Régime de pensions du Canada à atteindre un financement de régime permanent en plaçant les fonds dont le Régime de pensions du Canada n'a pas besoin pour le paiement courant des pensions et en accumulant de l'intérêt sur les fonds transférés du Compte du Régime de pensions du Canada.[13] L'Office doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis à des règles semblables à celles qui régissent les investissements des autres régimes de retraite au Canada.

Sommaire financier

On prévoit que les prestations atteindront 29,1 milliards de dollars en 2008–2009, soit une hausse de 1,6 milliard de dollars, ou 5,8 %, par rapport à 2007–2008, selon les prévisions sur la population des prestataires et la moyenne des prestations. En 2008–2009, on s'attend à une croissance nette de 3,6 % du nombre de prestataires et à une croissance nette de 2,1 % de la moyenne des prestations.

Le tableau sommaire suivant résume les résultats financiers du Régime de pensions du Canada entre 2005–2006 et 2008–2009. En 2002–2003, le gouvernement du Canada a délaissé la méthode de comptabilité d'exercice modifiée pour adopter la méthode de comptabilité d'exercice intégrale. Cette nouvelle méthode a été appliquée rétroactivement et les états financiers ont été redressés en conséquence.

De même, depuis l'adoption du projet de loi C-3 en 2003–2004, l'évaluation des obligations provinciales-territoriales et fédérales ne se fait plus au prix coûtant mais à la valeur marchande. Ce changement a été appliqué rétroactivement et les états financiers ont été redressés en conséquence.

Le solde cumulatif du Régime de pensions du Canada devrait augmenter à environ 124,7 milliards de dollars d'ici au 31 mars 2008. À l'heure actuelle, le Régime de pensions du Canada dispose de fonds équivalant à quatre fois ses prestations et, d'ici 2021, ce ratio devrait augmenter à environ 5,6 fois.

[13] Des informations sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada peuvent être trouvées au **http://www.cppib.ca/fr**.

Régime de pensions du Canada – Sommaire

(en millions de dollars)	Réel 2005–2006 [a]	Réel 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Prévu 2008–2009
Revenus				
Cotisations	30 117	32 355	32 987	34 818
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada [b]	21	9	7	6
Office d'investissement du RPC [c]	12 193	12 788	-	-
Fonds d'investissement du RPC [d]	818	247	-	-
Total du revenu de placement	13 032	13 044	7	6
Total des revenus	**43 149**	**45 399**	**32 994**	**34 824**
Dépenses				
Paiements de prestations	24 977	26 115	27 514	29 106
Frais d'administration	462	574	572	569
Total des dépenses	**25 439**	**26 689**	**28 086**	**29 675**
Augmentation	17 710	18 710	4 908	5 149
Solde de fin d'année	**101 121**	**119 831**	**124 739**	**129 888**

[a] Les données réelles 2005–2006 ont été redressées.

[b] Le revenu de placement du Régime de pensions du Canada comprend seulement les revenus d'intérêts du solde quotidien de fonctionnement.

[c] Les montants réels liés à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement dans les actions. Les revenus des placements sont déterminés principalement par les intérêts obligataires et les changements dans la valeur marchande des placements en actions. Il est difficile de prévoir la valeur marchande future de ces revenus. Donc, les revenus des placements ne sont pas présentés pour l'année 2007–2008 et 2008–2009.

[d] Le Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada est composé d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2004, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Les revenus provenant de ce Fonds sont composés des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande de ces placements. Le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada a cessé d'exister en avril 2007 lorsque toutes les obligations ont été transférées à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada.

Prévisions à long terme

La législation régissant le Régime de pensions du Canada prévoit l'établissement d'un barème des taux de cotisation et un examen réalisé tous les trois ans par le ministre fédéral et les ministres provinciaux des Finances. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Le cas échéant, les rajustements sont mis en œuvre, via la loi ou à une entente conclue entre les ministres des Finances, ou automatiquement, selon une formule qui garantit que le taux de cotisation suffira à assurer la viabilité du Régime en situation de vieillissement de la population. Les modifications au barème des taux ou à la formule de rajustement automatique doivent être approuvées par au moins les deux tiers des provinces et qui doivent détenir au moins les deux tiers de la population de l'ensemble des provinces.

Le tableau qui suit indique les prévisions des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le Régime de pensions du Canada pendant la période allant du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2035, selon le Rapport actuariel (23e) sur le Régime de pensions du Canada publié par le Bureau du surintendant des institutions financières au 31 décembre 2006. Le ratio de l'actif sur les dépenses reflète la valeur de l'actif en fin d'exercice par rapport à la valeur des dépenses.

Prévision des revenus et des dépenses

	%	En millions de dollars				
Année	Taux de cotisation	Cotisations	Revenus de placement	Dépenses	Actif au 31 déc.	Ratio actif/ dépenses
2010	9,90	36 660	8 351	32 504	162 611	4,74
2015	9,90	44 963	14 386	42 729	234 965	5,20
2020	9,90	56 101	21 300	56 731	332 360	5,54
2025	9,90	69 366	28 031	74 756	441 987	5,61
2030	9,90	86 058	35 789	95 767	564 370	5,63
2035	9,90	106 704	45 143	119 607	711 709	5,70

Source : 23e rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières Canada (Tableau 11).

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. *La Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2007, il restait 1 981 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Comptes des rentes sur l'État — État des résultats et provisions mathématiques

(en millions de dollars)	Réel 2005-2006	Réel 2006-2007	Prévision 2007-2008	Prévu 2008-2009
Provisions mathématiques - Solde au début de l'exercice	**377,2**	**347,2**	**319,4**	**295,5**
Revenus	24,5	22,7	22,4	20,7
Versements et autres charges	51,0	47,6	44,7	42,0
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	26,5	24,9	22,3	21,3
Surplus actuariel	3,5	2,9	1,6	1,5
Provisions mathématiques - Solde à la fin de l'exercice	**347,2**	**319,4**	**295,5**	**272,7**

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2007 totalisait 1 330 et l'âge moyen des souscripteurs était de 87,7 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

Fonds d'assurance de la fonction publique — **État des résultats et solde**

(en millions de dollars)	Réel 2005–2006	Réel 2006–2007	Prévision 2007–2008	Prévu 2008–2009
Solde d'ouverture	**6,6**	**6,3**	**6,0**	**5,7**
Revenus et autres crédits	0,1	0,0	0,1	0,1
Versements et autres charges	0,4	0,3	0,4	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,3	0,3	0,2
Solde de fermeture	**6,3**	**6,0**	**5,7**	**5,5**

Assurance-emploi, Partie II
Plan des dépenses 2008–2009

Contexte

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi qui puissent de manière plus efficace aider les chômeurs canadiens à retourner sur le marché du travail. Il s'agit de programmes qui portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien et d'autres programmes actifs d'emploi semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien.

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail ont été signées avec toutes les provinces et les territoires. Il y a deux types d'Ententes sur le développement du marché du travail:

- Des ententes de transfert dans le cadre desquelles la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. De telles ententes ont été conclues avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut. Ces programmes semblables consistent en des contributions faites en vertu de l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- Des ententes de cogestion dans le cadre desquelles Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), autrefois Ressources humaines et Développement des compétences Canada, assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de la planification et de l'élaboration des Prestations d'emploi et mesures de soutien tandis que l'exécution des programmes et la prestation des services continuent de relever de RHDSC. De telles ententes ont été conclues avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique et le Yukon. Une entente de partenariat stratégique, qui est une variante d'une entente de cogestion, a aussi été signée avec la Nouvelle-Écosse.

Dans le Budget 2007, le gouvernement du Canada a annoncé son intention d'offrir de transférer la responsabilité de la conception et de l'exécution des programmes actifs d'emploi aux quatre provinces et au territoire avec lesquels il a conclu des ententes de cogestion (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Colombie-Britannique et Yukon). Les négociations viseront à établir des ententes pour un transfert de responsabilités en ce qui a trait à la conception et à l'exécution de programmes actifs d'emploi semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien.

Les secteurs spécifiques de responsabilité pour ce qui est de l'exécution des programmes, les délais de mise en œuvre et le financement requis pour l'élaboration des systèmes et le réaménagement des locaux seront négociés individuellement. Ces coûts sont le but d'une autre présentation au Conseil du Trésor.

Outre les Prestations d'emploi et mesures de soutien et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont exécutées par RHDSC dans les provinces et les territoires dans le cadre de ses Prestations d'emploi et mesures de soutien. Les activités pancanadiennes comprennent des programmes semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien mises en œuvre par des organisations autochtones dans le cadre des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** — Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.
- **Aide au travail indépendant** — Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage de leur entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** — Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.
- **Développement des compétences** — Pour aider directement les particuliers à acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée qui accroîtront leur employabilité; dans les cas applicables, des contributions sont versées aux provinces ou territoires ou aux établissements d'enseignement financés par ces derniers pour supporter les coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.
- **Suppléments de rémunération ciblés** — Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.

Il est à noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application. Des projets pilotes ont été menés pour évaluer l'efficacité des Suppléments de rémunération ciblés, mais RHDSC n'est pas encore parvenu à arrêter un modèle réalisable.

Sont admissibles à l'aide offerte dans le cadre des programmes de prestations d'emploi les participants assurés visés à l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* : prestataires actifs et anciens prestataires (personnes qui ont touché des prestations d'assurance-emploi pendant une période qui s'est terminée au cours des trois dernières années et personnes qui ont touché des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années après quoi elles ont quitté le marché du travail pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté).

La Partie II de la loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

- **Services d'aide à l'emploi** — Pour aider des organismes à fournir des services d'emplois aux chômeurs.
- **Partenariats du marché du travail** — Pour inciter et soutenir les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs.
- **Recherche et innovation** — Pour trouver de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou rester aptes à occuper un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

Données financières

L'autorisation demandée d'engager des dépenses de 2,18 milliards de dollars en vertu du Plan d'assurance-emploi (Partie II) représente 0,5 p. 100 du montant total de la rémunération assurable, estimé à 450,342 milliards de dollars en 2008–2009. Ce pourcentage est inférieur au maximum de 0,8 p. 100, imposé par la loi, estimé à 3,603 milliards de dollars en 2008–2009.

Une partie des économies liées aux prestations de revenu de la Partie I résultant de la réforme de l'assurance-emploi est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens et à les aider à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 millions de dollars en 2000–2001.

Plan de l'assurance-emploi de 2008–2009

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	60,0	73,1	133,1
Nouvelle-Écosse	50,7	30,3	81,0
Nouveau-Brunswick	50,6	42,1	92,7
Île-du-Prince-Édouard	16,9	10,0	26,9
Québec	350,5	248,1	598,6
Ontario	348,7	184,1	532,8
Manitoba	36,0	10,2	46,2
Saskatchewan	28,9	9,9	38,8
Alberta	69,9	35,9	105,8
Territoires du Nord-Ouest	1,7	1,6	3,3
Nunavut	1,8	1,0	2,8
Colombie-Britannique	132,6	151,7	284,3
Yukon	1,7	2,0	3,7
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes [a]	186,3	0,0	186,3
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 336,3	800,0	2 136,3

[a] Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, les projets sectoriels et les projets d'innovation.

Résultats prévus

On a établi un cadre de responsabilité qui respecte la responsabilité légale du ministre des Ressources humaines et du Développement social en ce qui concerne le Compte d'assurance-emploi. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des Prestations d'emploi et mesures de soutien.

On prévoit que 352 000 prestataires actifs et anciens prestataires recevront de l'aide en 2008–2009. Ces prévisions peuvent changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes conclues avec les provinces et les territoires.

Des évaluations formatives ont été réalisées au cours de la mise en œuvre initiale des programmes offerts dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail, soit entre 1999 et 2002. Celles-ci portaient sur les problèmes liés à la conception, à l'exécution et à la mise en œuvre des programmes; la satisfaction de la clientèle et le succès à court terme.

Pour de plus amples renseignements sur les évaluations formatives, cliquer sur ce lien :
http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_ressources/evaluation/index.shtml

Les évaluations sommatives des Prestations d'emploi et mesures de soutien visent à fournir de l'information sur la façon dont les Prestations d'emploi et mesures de soutien aident les participants à se préparer, à trouver et à conserver un emploi. En plus des conséquences sur l'emploi, ces évaluations examinent une gamme de résultats se rapportant à la participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien, y compris l'acquisition de compétences, la qualité des emplois et l'amélioration de l'autonomie que favorise le soutien du revenu offert par le gouvernement.

Les résultats des évaluations (formatives et sommatives) effectuées à ce jour soulignent l'importance que revêtent le contexte socio-économique local et les caractéristiques des clients en ce qui concerne l'élaboration des programmes et les résultats auxquels ceux-ci donnent lieu. Les écarts dans les situations socio-économiques locales semblent avoir une incidence sur la mise en œuvre et l'efficacité des Prestations d'emploi et mesures de soutien, ce qui donne à penser qu'il est important d'adapter les programmes aux besoins locaux afin d'améliorer les résultats des interventions.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (Activités de la Partie II de l'a.-e.)[a]

	Clients employés/ travailleurs indépendants	Prestations non payées	Prestataires actifs servis[b]
Résultats ciblés 2006–2007[c]	201 227	781,3 M $	362 703
Résultats réels 2006–2007[d]	210 232	868,0 M $	374 132
Résultats ciblés 2007–2008[c]	208 282	840,6 M $	371 737
Résultats prévus 2008–2009	216 000	850,0 M $	352 000

[a] Y compris les clients autochtones pancanadiens.

[b] Sont compris dans les « prestataires actifs servis » les prestataires d'assurance-emploi actifs de toutes les régions et provinces et de tous les territoires ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. Il est précisé dans l'entente avec le Québec que cette province doit rendre compte à la fois des prestataires actifs et des anciens prestataires.

[c] Les régions, les provinces et les territoires font état des résultats ciblés. Les objectifs pancanadiens concernant les Autochtones, qui sont fondés sur les résultats effectifs de l'année précédente, s'ajoutent aux résultats ciblés des régions, provinces et territoires.

[d] Représentent un compte par client, afin d'éviter de tenir compte deux fois des clients qui ont été bénéficiaires de Prestations d'emploi et mesures de soutien régulières et de Prestations d'emploi et mesures de soutien pancanadiennes destinées aux Autochtones.

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants [14].

Il a donc fallu repenser les mécanismes de prestation pour financer directement les prêts aux étudiants. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts. En mars 2008, le gouvernement du Canada fera la transition de deux fournisseurs de services à contrat à un seul.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le PCPE et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les montants représentant les dépenses sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes recouvrées sur les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) et du gouvernement.

Revenus d'intérêts sur les prêts directs

Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés. Depuis le 1er août 2005, la limite hebdomadaire des prêts est passée de 165 $ à 210 $ par semaine d'études. Compte tenu que les étudiants bénéficient de plus d'argent, l'affectation totale des prêts et les revenus générés par les intérêts augmenteront sans doute.

Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis

Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1er août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.

Sommes récupérées sur les reprises de prêts

En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés

[14] Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml**

du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions canadiennes pour l'accès aux études améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire de l'aide financière non remboursable. Quatre types de subventions sont offertes : 1) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente pour les frais liés aux études postsecondaires (jusqu'à 8000 $ par année); 2) celles destinées aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 $ par année pour les étudiants à temps plein et jusqu'à 1 920 $ pour les étudiants à temps partiel); 3) celles destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à 1 200 $ par année); 4) celles destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3000 $ par année pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans). Depuis le 1er août 2005, deux subventions canadiennes pour l'accès aux études sont disponibles pour aider 1) les étudiants issus de famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à un maximum de 3000 $) et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente pour les inciter à poursuivre leurs études et pour couvrir leurs frais de subsistance (jusqu'à 2000 $ par année)[15].

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés à RHDSC parce qu'ils n'étaient pas remboursés. Depuis le 1er août 2005, la Direction des recouvrements non fiscaux de l'Agence du revenu du Canada (ARC) assume la responsabilité d'administrer le recouvrement des prêts d'études garantis, à risques partagés et directs.

Coûts des fournisseurs de services

Le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer la constitution d'un dossier de prêt, la gestion en cours d'études, le remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés, laquelle était calculée et payée au moment où les étudiants terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achète du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montants comprennent également les sommes versées aux institutions financières participantes sur les recouvrements.

Frais d'administration des provinces et territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec neuf provinces participantes et un territoire des accords visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérentes au programme fédéral d'aide aux étudiants et, en contrepartie, les frais d'administration leur sont payés. Depuis le 1er août 2005, les frais administratifs versés aux provinces ont augmenté afin de mieux compenser pour le rôle qu'elles jouent dans l'administration du Programme canadien de prêts aux étudiants.

[15] La nouvelle Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une invalidité permanente a remplacé la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour accorder un prêt direct est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances et le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé à même les opérations de financement global de ce ministère. Les montants représentent le coût attribué au PCPE au titre des prêts directs pendant que les étudiants poursuivent leurs études. Depuis le 1er août 2005, la limite hebdomadaire des prêts étudiants est plus élevée. Compte tenu que les étudiants peuvent maintenant bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts s'est accrue et, par conséquent, les frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études augmenteront.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour accorder un prêt direct est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances et le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé à même les opérations de financement global de ce ministère. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à plein temps, et, pour les prêts négociés avant le 1er août 1993, durant six mois après la fin de leurs études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement paye les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté passagère à rembourser leur prêt peuvent obtenir une aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, une dépense d'exemption d'intérêts est enregistrée contre les intérêts courus sur les prêts directs. Depuis le 1er août 2005, le seuil de revenu fixé pour établir l'admissibilité à l'exemption d'intérêts a été relevé afin que plus d'emprunteurs puissent en bénéficier.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec des difficultés financières à long terme à rembourser leurs prêts. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux emprunteurs admissibles et seulement après une période de cinq ans après la fin des études à temps plein de l'étudiant. Depuis le 1er août 2005, le montant maximum de la réduction s'élève à 26 000 $, lequel sera offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 $, suivie d'une seconde pouvant atteindre 10 000 $ et enfin, d'une troisième pouvant atteindre 6 000 $. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations payées et prêts visés par une exonération de remboursement

Depuis l'entrée en vigueur du programme, en 1964, jusqu'au 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (sous réserve de certaines conditions, les emprunteurs peuvent réclamer une partie du capital ou des intérêts non remboursés intégralement que les Services nationaux de recouvrement de l'Agence du revenu du Canada

tenteront par la suite de récupérer)[16]. Conformément aux accords à risques partagés, les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

Conformément à la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent qu'une provision entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts soit établie. Cette provision doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Les montants représentent les dépenses annuelles enregistrées contre les provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement sur les prêts directs.

Paiements compensatoires aux provinces et aux territoires non participants

Les provinces et territoires ont le choix de ne pas participer au PCPE. En retour, ils ont droit à un montant compensatoire qui les aide à payer les coûts d'exécution d'un programme analogue d'aide financière aux étudiants.

Engagements

À compter du 17 mars 2008, le PCPE conclura une nouvelle entente avec un seul fournisseur de services. Pour la période allant du 17 mars 2008 au 31 mars 2009, les mouvements de trésorerie prévus pour les contrats de fournisseur de services sont de 85,0 millions de dollars.

[16] Le 1er août 2005, on a annoncé que les activités de perception qui étaient autrefois exécutées par Développement social Canada (DSC) seraient transférées à l'Agence du revenu du Canada.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants

Programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues* 2008–2009	2009–2010	2010–2011
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	315,7	453,3	474,7	551,5	619,7	681,6
Sommes recouvrées sur les prêts garantis [a]	66,8	55,3	49,0	52,6	53,3	47,6
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts [a]	13,1	14,5	13,7	15,2	15,4	13,8
Total des revenus	395,6	523,1	537,4	619,3	688,4	743,0
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	129,7	146,4	153,7	142,9	142,8	142,9
Administration des prêts						
Frais de recouvrement [a]	13,6	12,4	13,9	12,5	12,5	12,5
Coûts des fournisseurs de service	50,2	65,6	91,8	84,2	64,2	59,1
Prime de risque	2,7	1,8	1,5	1,3	0,9	0,2
Reprise de prêts	4,3	4,7	3,7	5,2	5,4	5,6
Frais d'administration des provinces et territoires et FIS	13,9	14,7	14,3	14,4	14,4	14,5
Total des frais d'administration des prêts	84,7	99,2	125,2	117,6	97,4	91,9
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) [b]	159,3	185,7	190,5	195,7	208,5	220,9
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) [b]	111,4	145,0	188,1	227,6	264,9	301,8
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	12,1	11,5	8,4	2,0	0,3	0,2
Exemption d'intérêts	67,2	84,2	114,4	101,3	104,6	106,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	31,4	20,1	13,2	6,8	3,9	2,3
Réclamations payées et prêts pardonnés	24,8	24,2	17,3	17,3	15,7	14,9
Créances irrécouvrables [c]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	13,3	9,6	13,6	14,3	14,4	14,5
Créances irrécouvrables	297,2	260,4	339,2	363,8	375,5	388,4
Total du coût de l'aide gouvernementale	716,7	740,7	884,7	928,8	987,8	1 049,2
Total des dépenses	931,1	986,3	1 163,6	1 189,3	1 228,0	1 284,0
Résultats d'exploitation nets	535,5	463,2	626,2	570,0	539,6	541,0
Paiements compensatoires aux provinces non participantes et Territoires [d]	158,2	91,3	107,4	117,9	117,7	118,1
Résultats d'exploitation finaux	693,7	554,5	733,6	687,9	657,3	659,1

[a] Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

[b] Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

[c] Correspond à l'ajustement de la la provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice.

[d] Ces données représentent la charge annuelle comptabilisée en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice, et non pas le montant réel versé aux provinces et territoires non participants. En 2006–2007 le montant total des paiements compensatoires aux provinces non participantes et territoires était de 117.6 M$.

[e] Les dépenses prévues présentées pour l'année 2007–2008 ainsi que les années suivantes, incluent les annonces faites dans le Budget 2007.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants

Prêts directs seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues[e] 2008–2009	Dépenses prévues[e] 2009–2010	Dépenses prévues[e] 2010–2011
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	315,7	453,3	474,7	551,5	619,7	681,6
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	129,7	146,4	153,7	142,9	142,8	142,9
Administration des prêts						
Frais de recouvrement[a]	6,9	7,1	9,4	7,8	7,8	7,8
Coûts des fournisseurs de service	50,2	65,6	91,8	84,2	64,2	59,1
Frais d'administration des provinces et territoires et FIS	13,9	14,7	14,3	14,4	14,4	14,5
Total des frais d'administration des prêts	71,0	87,4	115,5	106,4	86,4	81,4
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A)[b]	159,3	185,7	190,5	195,7	208,5	220,9
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[b]	111,4	145,0	188,1	227,6	264,9	301,8
Exemption d'intérêts	43,9	63,4	97,9	93,2	99,6	103,8
Réclamations payées et prêts pardonnés	9,1	7,2	7,6	9,8	10,8	11,8
Créances irrécouvrables[c]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	13,3	9,6	13,6	14,3	14,4	14,5
Créances irrécouvrables	297,2	260,4	339,2	363,8	375,5	388,4
Total du coût de l'aide gouvernementale	634,2	671,3	836,9	904,4	973,7	1 041,2
Total des dépenses	834,9	905,1	1 106,1	1 153,7	1 202,9	1 265,5
Résultats d'exploitation nets	519,2	451,8	631,4	602,2	583,2	583,9
Paiements compensatoires aux provinces non participantes et Territoires d	158,2	91,3	107,4	117,9	117,7	118,1
Résultats d'exploitation finaux	677,4	543,1	738,8	720,1	700,9	702,0

[a] Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

[b] Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

[c] Correspond à l'ajustement de la la provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice.

[d] Ces données représentent la charge annuelle comptabilisée en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice, et non pas le montant réel versé aux provinces et territoires non participants. En 2006–2007 le montant total des paiements compensatoires aux provinces non participantes et territoires était de 117.6 M$.

[e] Les dépenses prévues présentées pour l'année 2007–2008 ainsi que les années suivantes, incluent les annonces faites dans le Budget 2007.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants

Prêts garantis et à risques partagés seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007	Prévisions 2007–2008	Dépenses prévues[b] 2008–2009	Dépenses prévues[b] 2009–2010	Dépenses prévues[b] 2010–2011
Revenus						
Sommes recouvrées sur les prêts garantis [a]	66,8	55,3	49,0	52,6	53,3	47,6
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts [a]	13,1	14,5	13,7	15,2	15,4	13,8
Total Revenue	79,9	69,8	62,7	67,8	68,7	61,4
Dépenses						
Administration des prêts						
Frais de recouvrement [b]	6,7	5,3	4,5	4,7	4,7	4,7
Prime de risque	2,7	1,8	1,5	1,3	0,9	0,2
Reprise de prêts	4,3	4,7	3,7	5,2	5,4	5,6
Total des frais d'administration des prêts	13,7	11,8	9,7	11,2	11,0	10,5
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	12,1	11,5	8,4	2,0	0,3	0,2
Exemption d'intérêts	23,3	20,8	16,5	8,1	5,0	2,4
Réduction de la dette en cours de remboursement	31,4	20,1	13,2	6,8	3,9	2,3
Réclamations payées et prêts pardonnés	15,7	17,0	9,7	7,5	4,9	3,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	82,5	69,4	47,8	24,4	14,1	8,0
Total des dépenses	96,2	81,2	57,5	35,6	25,1	18,5
Résultats d'exploitation nets	16,3	11,4	(5,2)	(32,2)	(43,6)	(42,9)

[a] Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

[b] Les dépenses prévues présentées pour l'année 2007–2008 ainsi que les années suivantes, incluent les annonces faites dans le Budget 2007.

Section IV

Autres points d'intérêt

Description détaillée des programmes par résultat stratégique

A. Des politiques et des programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

Activité de programme : Politiques, recherche et communications

Politique stratégique

Politique stratégique tâche de relever les défis en matière de développement social et de capital humain qui se présentent aux Canadiens en trouvant des solutions stratégiques et innovatrices. Pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement dans le domaine des ressources humaines et du développement social, le Ministère se dote de cadres et de stratégies de base sur le plan des politiques qui lui permettent aussi de reconnaître les enjeux nouveaux pour les Canadiens.

Analyse et évaluation des connaissances

Analyse et évaluation des connaissances assure la direction de la gestion, de la recherche, de la diffusion, de l'échange, du suivi et des rapports des données, et de l'évaluation afin d'appuyer la reddition de comptes et l'adoption de politiques et de programmes novateurs et répondant aux besoins, ainsi que la prise de décisions fondées sur des preuves par les gouvernements, les organismes publics, les entreprises, les collectivités, les familles et les citoyens.

Affaires publiques et Relations avec les intervenants

Affaires publiques et Relations avec les intervenants offre des conseils de communications stratégiques et de relations avec les intervenants et de l'aide aux ministres, sous-ministres, ainsi qu'au Ministère. Elle contribue aussi à l'objectif de RHDSC qui consiste à créer des possibilités et des choix permettant aux Canadiens d'atteindre leur plein potentiel dans la société et dans le marché du travail. Le soutien provient des programmes et des politiques de RHDSC : élaboration et exécution de stratégies de communications ciblées qui informent les Canadiens, surtout les plus vulnérables, sur les programmes et les politiques visant à répondre à leurs besoins de développement social et sur le marché du travail, et participation des intervenants publics aux principaux enjeux du Ministère par des discussions et des consultations, ce qui facilite l'inclusion du point de vue des Canadiens au processus de recherche et d'élaboration de politiques et de programmes.

B. Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Activité de programme : Marché du travail

Assurance-emploi

Ce programme fait la promotion du bien-être individuel, de la stabilité économique et d'un marché du travail souple en offrant une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi comporte un large éventail de prestations adaptées aux besoins des travailleurs et du marché du travail, y compris les Canadiens qui sont malades, qui attendent un enfant, qui doivent prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté ainsi que ceux qui doivent fournir des soins à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès.

Services d'actuariat

Les Services d'actuariat offrent des services professionnels d'actuariat à la Commission de l'assurance-emploi et aux directions générales de RHDSC et de Service Canada. Ces services sont la présentation à la Commission de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un rapport annuel sur le calcul actuariel du taux des primes et du maximum de la rémunération assurable permettant de rentabiliser l'a.-e., l'établissement de réductions des primes en raison de régimes provinciaux (comme le Régime québécois d'assurance parentale) et un régime approuvé d'assurance-salaire en raison d'une maladie. On produit une évaluation actuarielle pour le Régime de rentes sur l'État et le Régime d'assurance de la fonction publique en établissant leurs provisions actuarielles et leur surplus (déficit) annuel et en surveillant leur qualité au moyen d'études de la mortalité. L'actuaire en chef se charge également de fournir des conseils sur les modifications proposées à la *Loi sur l'assurance-emploi* et sur la pratique d'assureurs privés et publics offrant des régimes d'assurance et de bien-être semblables.

Prestations de revenu

Ce programme offre une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens, y compris aux pêcheurs ayant un statut de travailleur indépendant pendant qu'ils cherchent du travail, aux participants à des accords de travail partagé de même qu'aux Canadiens qui souhaitent s'absenter temporairement de leur travail en raison de maladie, de grossesse, de la naissance d'un enfant, de soins à prodiguer à un nouveau-né ou à un enfant adopté ou encore à des travailleurs qui doivent prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade qui risque grandement de mourir.

Programmes du marché du travail

Ces programmes offrent des services financés au moyen du Trésor et en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils visent à aider les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes cibles, tels les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones, à développer leurs compétences et à les encourager à devenir autonomes, à investir dans leur propre intérêt et à s'adapter davantage aux changements sur le marché du travail.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (a.-e.)

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise l'élaboration et l'exécution de prestations d'emploi et mesures de soutien qui aident les participants au chômage à se préparer à l'emploi, à trouver du travail et à le garder. En vertu d'ententes sur le développement du marché du travail cogérées dans quatre provinces et un territoire, les prestations d'emploi et mesures de soutien sont conçues et gérées conjointement par Service Canada, RHDSC et la province ou le territoire. Du financement pancanadien géré par RHDSC est utilisé dans le cadre des Prestations d'emploi et mesures de soutien pour répondre aux questions et aux priorités relatives au marché du travail qui sont de portée nationale ou multirégionale. Les dépenses pancanadiennes sont axées sur quatre types d'investissement : accroître l'investissement dans les capacités en milieu de travail; trouver des solutions novatrices pour réduire les risques par des améliorations à l'efficacité des mesures actives d'a.-e.; les peuples autochtones; et l'appui aux ententes avec les provinces, les territoires et les peuples autochtones.

Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail

Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des ententes sur le développement du marché du travail ont été conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires. Huit d'entre elles ont pris la forme d'une entente de transfert selon laquelle six provinces et deux territoires ont pris en charge l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services provinciaux et territoriaux analogues aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. Pour ce qui est des cinq ententes sur le développement du marché du travail cogérées (T.-N.-L., Î.-P.-É, N.-É., C.-B. et Yukon), RHDSC partage la responsabilité de la conception des programmes et services de développement du marché du travail. Dans ces provinces et territoires, RHDSC (par l'intermédiaire de Service Canada) demeure chargé de la gestion et de l'administration des prestations d'emploi et mesures de soutien par son réseau de bureaux locaux.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Cette stratégie est conçue pour aider les Autochtones à se préparer à l'emploi, à en trouver un et à le garder, ainsi qu'à renforcer leur capacité en développement

des ressources humaines. Les programmes sur le marché du travail et le développement des compétences dans le cadre de la Stratégie sont donnés dans le cadre d'ententes avec environ 80 signataires d'une entente de développement des ressources humaines autochtones partout au pays. La Stratégie intègre la majorité des programmes de RHDSC pour les Autochtones.

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Ces partenariats se font le complément de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et constituent un programme géré à l'échelle nationale qui vise à soutenir la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et territoriaux. L'objectif du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones consiste à assurer des emplois viables aux Autochtones dans l'exploitation d'importantes possibilités économiques à grande échelle (comme l'exploitation de mines de diamant, l'exploration et la prospection de pétrole et de gaz, ainsi que des initiatives forestières importantes), se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les personnes d'appartenance autochtone.

Stratégie emploi jeunesse

Ce programme sert à bien préparer les jeunes Canadiens à prendre leur place sur un marché du travail en évolution et à y réussir. Cette stratégie est mise en application de concert avec le secteur privé et des organisations non gouvernementales grâce aux efforts collectifs de 12 ministères, organismes et sociétés du palier fédéral sous la direction de RHDSC. RHDSC est responsable d'environ 76 % des fonds du programme, et les autres ministères y consacrent 24 %. Les mesures relevant de la Stratégie emploi jeunesse visent les jeunes de 15 à 30 ans en situation de chômage ou de sous-emploi. C'est une stratégie nationale qui prévoit un large éventail d'initiatives dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

Adaptation au marché du travail

Ce programme soutient les objectifs d'intégration du système du marché du travail et fait aussi en sorte que les bons outils seront en place en fonction des besoins d'un marché du travail polyvalent et en expansion. L'adaptation au marché du travail a été établie à l'origine pour aider à absorber les chocs du marché du travail, les questions émergentes ou les crises de façon à permettre au Ministère de répondre aux situations urgentes. Ce programme finance également des programmes de courte durée, y compris l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). L'ICTA est une initiative fédérale-provinciale-territoriale à frais partagés de deux ans qui vise à aider les travailleurs âgés au chômage dans les collectivités touchées par une réduction des effectifs ou des fermetures considérables, ou le chômage élevé, grâce à des programmes destinés à les réintégrer sur le marché du travail. Elle est offerte grâce à des ententes bilatérales avec les provinces et les territoires qui doivent identifier les collectivités touchées, ainsi que déterminer la conception et le mode de prestation des projets. Cette initiative intérimaire a été mise en place pendant la réalisation d'une étude de faisabilité pour déterminer les mesures actuelles et possibles qui permettraient de relever les défis auxquels les travailleurs âgés déplacés sont confrontés.

Fonds d'habilitation aux communautés de langue officielle en situation minoritaire

Le Fonds d'habilitation sert à accroître le développement et la vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire en renforçant la capacité communautaire dans le domaine du développement des ressources humaines et du développement communautaire économique en favorisant l'établissement de partenariats à tous les niveaux, surtout avec des partenaires fédéraux. Le Fonds optimise et complète le financement d'autres programmes de RHDSC et des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Par l'entremise de deux comités nationaux (anglophone et francophone), le Fonds veille à la collaboration avec les partenaires en vue d'une action, d'une planification et d'un développement conjoints visant à accroître la vitalité des collectivités.

Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées

Elles visent à améliorer la situation d'emploi des Canadiens ayant une invalidité en améliorant leur employabilité, en augmentant le nombre de possibilités d'emploi qui leur sont offertes et en s'appuyant sur leur actuelle base de connaissances. Elles facilitent la coordination des programmes du marché du travail destinés aux personnes handicapées grâce à des accords avec les provinces.

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Conçu pour aider les personnes handicapées qui ne sont pas admissibles aux programmes d'emploi du Régime d'assurance-emploi. Grâce à ce financement, les personnes handicapées admissibles peuvent se préparer et accéder à un emploi ou à un travail autonome, ainsi qu'acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur nouvel emploi. Les subventions servent à la prestation d'interventions et de services d'emploi visant à répondre aux besoins des personnes handicapées de façon à faciliter leur intégration à l'emploi (aide financière aux employeurs pour les encourager à embaucher des personnes handicapées qu'ils n'embaucheraient pas en temps normal, soutien de projets élaborés par des organismes parrains qui permettront aux participants d'acquérir de l'expérience de travail significative, paiement d'une partie ou de la totalité des frais de scolarité pour aider une personne à acquérir des compétences d'emploi, aide aux personnes qui lancent une nouvelle entreprise, et aide aux organismes qui réalisent des activités d'emploi visant à aider les personnes handicapées à se préparer à travailler, à décrocher un emploi et à le garder.

Activité de programme : Compétences en milieu de travail

Partenariats en milieu de travail

Ces partenariats sont établis avec l'industrie et le réseau de l'apprentissage afin que les Canadiens aient les compétences et les connaissances requises en milieu de travail. Ils permettent au secteur privé d'investir dans le perfectionnement des compétences et de renforcer les systèmes d'apprentissage par la formation au Canada, notamment la mobilité des travailleurs de métiers spécialisés.

Conseils sectoriels

Les conseils sectoriels sont des partenariats nationaux officiels formés d'entreprises et de travailleurs qui s'attaquent aux questions relatives aux ressources humaines et au développement des compétences en milieu de travail en fonction des secteurs. Les paiements de contribution dans le cadre du Programme des conseils sectoriels appuient les activités sous forme de projets proposés par les conseils sectoriels et par des organisations nationales (sectorielles) qui se penchent sur les problèmes liés aux compétences et à l'apprentissage.

Métiers et apprentissage

Ce programme vise la mise en œuvre de la Stratégie métiers et apprentissage. Métiers et apprentissage collabore avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage en vue de faciliter et d'accroître la mobilité professionnelle des travailleurs des métiers spécialisés, et avec les partenaires des secteurs public et privé au renforcement des systèmes d'apprentissage au Canada.

Programme de normes interprovinciales du Sceau rouge

Ce programme facilite la mobilité des gens de métier entre les provinces et les territoires du Canada grâce à la normalisation interprovinciale de la formation et à la certification en fonction des normes professionnelles nationales pour 49 métiers du Sceau rouge. Les apprentis qui ont achevé leur formation et qui sont devenus des compagnons agréés peuvent faire apposer le Sceau rouge sur leur certificat de reconnaissance au terme de leur apprentissage en réussissant l'examen interprovincial.

Initiative sur les compétences en milieu de travail

Ce programme stimule et soutient des projets pilotes fondés sur des partenariats où l'on met à l'essai et où l'on évalue des approches fondées sur les résultats du développement des compétences pour les employeurs et les Canadiens qui travaillent. Le développement du capital humain dans le marché du travail et pour celui-ci est implicite à ces projets. Ce soutien est offert aux différents partenaires du milieu du travail et couvre différents projets – des approches éventuelles dans les entreprises, surtout les petites et moyennes entreprises, à une approche plutôt macrosectorielle pour les autres. La portée et l'étendue des projets varieront de façon à informer le gouvernement du Canada des meilleures interventions stratégiques possibles. L'ICMT favorise les objectifs de perfectionnement des capacités en milieu de travail en appuyant la production et le partage de modèles de développement des compétences et d'apprentissage continu pour les personnes au travail, comme la mobilité professionnelle, la mise à niveau des compétences et le recyclage. Elle fait également la promotion de l'adoption, de la reconnaissance et des récompenses pour l'amélioration des pratiques et des systèmes de ressources humaines et du partage des pratiques exemplaires pour attirer, développer et maintenir

des employés. Le financement des projets de l'ICMT sera partagé avec les partenaires; ceux-ci devraient contribuer en espèces ou en nature pour au moins 25 % des coûts du projet. Une aide financière sera offerte aux projets admissibles sous la forme d'une contribution du Trésor.

Subvention incitative aux apprentis

La Subvention incitative aux apprentis vise à promouvoir l'accès aux programmes de formation par l'apprentissage et à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre en offrant une subvention de 1 000 $ aux apprentis inscrits à un programme de formation dans les métiers du programme du Sceau rouge. Cette subvention vise à récompenser l'avancement au cours des deux premières années d'un programme d'apprentissage. Les apprentis inscrits qui ont terminé leur première ou leur deuxième année d'un programme d'apprentissage le 1er janvier ou après cette date pourront poser leur candidature. La SIA est un incitatif pour qu'un plus grand nombre de Canadiens s'inscrivent à un programme de formation par l'apprentissage et nous permettent de répondre aux futurs besoins de gens de métier spécialisés, dont la croissance soutenue de l'économie dépend fortement. En mettant l'accent sur les métiers du programme du Sceau rouge, pour lesquels il existe des normes professionnelles et de formation nationales, la Subvention incitative aux apprentis favorisera aussi la mobilité interprovinciale.

Travailleurs étrangers et immigrants

Cette activité aide les gens formés à l'étranger à bien s'intégrer et à participer au marché du travail canadien, et elle améliore la mobilité interprovinciale des travailleurs formés à l'étranger ou au pays. Ce travail se fait en collaboration avec les provinces, les territoires, les partenaires et les intervenants de tout le pays, y compris les autres ministères fédéraux, l'industrie et les organismes de règlementation.

Portail sur l'immigration

Ce programme enrichit le site Web Se rendre au Canada et il offre aux candidats à l'immigration, aux étudiants, aux travailleurs et aux nouveaux venus des renseignements, des services et des outils qui les aideront à prendre une décision éclairée s'ils veulent venir au Canada et qui faciliteront leur intégration au marché du travail et à la société.

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre

Ce programme coordonne les activités fédérales en vue d'améliorer la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur, de sorte que les travailleurs qui se classent dans une province ou un territoire puissent aussi faire reconnaître leurs compétences ailleurs au pays.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Ce programme favorise les activités proposées par les conseils sectoriels, les groupes de l'industrie, les organismes de réglementation, les provinces et territoires et les établissements d'enseignement qui s'occupent des questions d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Programme des travailleurs étrangers temporaires

Ce programme aide les employeurs canadiens à combler leurs besoins en ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs du marché du travail où des pénuries professionnelles sont manifestes, tout en tenant compte des efforts des employeurs en vue de recruter et d'embaucher des Canadiens.

Information sur les compétences et le marché du travail

Ce programme vient en aide aux chercheurs d'emploi (qui ont déjà un emploi ou qui sont au chômage), aux personnes devant faire un choix de carrière, aux orienteurs professionnels, aux fournisseurs de services d'emploi, aux employeurs, aux établissements d'enseignement ou d'apprentissage, et aux organismes de développement communautaire qui doivent prendre des décisions éclairées sur les compétences, les ressources humaines et le marché du travail.

Classification nationale des professions

Faisant autorité en ce qui concerne l'information relative aux professions, ce programme décrit les fonctions qu'exercent les Canadiens sur le marché du travail. Elle classifie et décrit 520 groupes de base et comprend plus de 30 000 titres professionnels.

Information sur le marché du travail

Par l'intermédiaire de Service Canada, l'information sur le marché du travail renseigne aussi sur les

tendances nationales et régionales de l'emploi, les perspectives d'emploi local, les taux de salaire, les compétences et la formation exigées dans les diverses professions, ainsi que les possibilités d'emploi et de formation. Service Canada offre aussi des services d'annonce, de recherche, d'avis et d'appariement d'emploi aux demandeurs et aux employeurs.

Alphabétisation et compétences essentielles

Ce programme fonctionne au moyen de subventions et de contributions non prévues par la loi et vise à réduire les obstacles non financiers à l'apprentissage, à l'alphabétisation et aux compétences essentielles des adultes. Il soutient la production, le transfert et l'application de connaissances en contribuant à l'élaboration d'approches novatrices, en renforçant la capacité des secteurs de l'apprentissage, de l'alphabétisation et des compétences essentielles des adultes, et en faisant la promotion et la sensibilisation de l'importance de l'apprentissage, de l'alphabétisation et des compétences essentielles des adultes.

Activité de programme : Apprentissage

Aide financière aux étudiants

Ce programme favorise l'accès aux études postsecondaires pour les étudiants qui ont un besoin financier manifeste en leur offrant des prêts, des subventions canadiennes d'accès et des subventions canadiennes pour études afin de réduire leurs obstacles financiers. Il offre en outre des mesures de gestion des dettes pour aider les emprunteurs à effectuer le remboursement, ce qui inclut l'exemption d'intérêt, la réduction de la dette en cours de remboursement et la radiation des prêts en cas d'invalidité permanente ou de décès d'un emprunteur qualifié.

Prêts

Ce programme favorise l'accessibilité des études postsecondaires aux personnes ayant des besoins financiers manifestes en offrant de l'aide remboursable sous forme de prêts aux étudiants à plein temps et à temps partiel.

Subventions

Ce programme offre des subventions canadiennes d'accès et des subventions canadiennes pour études aux étudiants pour accroître la participation des groupes sous-représentés à des études postsecondaires : subventions canadiennes d'accès pour étudiants issus de familles à faible revenu et étudiants ayant une invalidité permanente, et subventions canadiennes pour études pour les étudiants ayant des personnes à charge, aménagement de locaux pour les étudiants ayant une invalidité permanente, pour les étudiants à temps partiel dans le besoin, et pour les femmes poursuivant des études doctorales.

Aide au remboursement et à la gestion de la dette

Ce programme offre plusieurs mesures pour aider les emprunteurs à gérer leur dette de prêts étudiants au Canada, notamment le prolongement de la période de remboursement, l'exemption d'intérêts, le prolongement de la période d'exemption de l'intérêt, et la réduction de la dette pendant la période de remboursement. Ces mesures visent à aider à court et à long termes les emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières et qui ont du mal à rembourser leur prêt parce qu'ils sont au chômage ou gagnent un faible revenu.

Programme canadien pour l'épargne-études

Le Programme canadien pour l'épargne-études comprend la Subvention canadienne pour l'épargne-études et le Bon d'études canadien, qui offrent des subventions pour encourager les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires d'un enfant à l'aide d'un régime enregistré d'épargne-études. Ce programme administre également la subvention d'épargne-études du centenaire de l'Alberta au nom du gouvernement de l'Alberta, ainsi que la Stratégie communautaire d'incitation à l'épargne-études.

Bon d'études canadien

Le Bon d'études canadien est une subvention qui aide les familles à faible revenu à commencer à épargner pour l'éducation de leurs enfants après le secondaire. Il vise les enfants nés après 2003 dont la famille est admissible au Supplément de la prestation nationale pour enfants.

Subvention canadienne pour l'épargne-études

La Subvention canadienne pour l'épargne-études encourage les Canadiens à épargner en prévision des études postsecondaires de leurs enfants en offrant une subvention équivalente au montant

épargné pour les enfants de 0 à 17 ans. Le Programme canadien pour l'épargne-études subventionne toutes les économies versées dans un REEE et offre des subventions supplémentaires aux familles à faible revenu et à revenu moyen.

Mobilité académique internationale

L'initiative de mobilité académique internationale vise à accroître la collaboration internationale des universités et à assurer des liens viables entre les universités, les collèges, les instituts techniques et les entreprises privées qui se traduisent, par exemple, par l'élaboration de programmes communs, la reconnaissance et la portabilité des crédits universitaires, et le recours à l'enseignement à distance. En vertu des expériences d'échanges d'étudiants à l'étranger de la MAI, les étudiants canadiens acquièrent des compétences inestimées qui leur procurent un avantage concurrentiel dans un marché du travail de plus en plus mondialisé, notamment des capacités linguistiques et de communication interculturelle.

C. Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces

Activité de programme : Travail

Service fédéral de médiation et de conciliation

Ce programme a pour mandat d'aider les syndicats et les employeurs qui relèvent de la partie I (Relations de travail) du *Code canadien du travail* à régler leurs différends et à prévenir les conflits. Il favorise les relations syndicales-patronales constructives à la grandeur de l'économie. Le Service fédéral de médiation et de conciliation fournit l'aide d'experts en médiation et conciliation dans environ 300 différends en matière de travail par année. Il doit également administrer les nominations ministérielles pour régler les différends relatifs aux droits en vertu de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*. Il réalise aussi des recherches approfondies sur les questions actuelles et nouvelles touchant les relations industrielles.

Médiation et conciliation

Aide à la résolution de différends et à la prévention de conflits aux employeurs et aux syndicats en vertu de la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* et de la partie I de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Arbitres – congédiements injustifiés

Nomination par le ministre du Travail, d'après la recommandation du Service fédéral de médiation et de conciliation, de décisionnaires quasi judiciaires pour entendre les plaintes pour congédiement injustifié et rendre une décision à leur égard en vertu de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*.

Arbitres – recouvrement de la rémunération

Nomination par le ministre du Travail, d'après la recommandation du Service fédéral de médiation et de conciliation, de décisionnaires quasi judiciaires pour entendre les appels à la suite d'ordonnances de paiement de la rémunération et les avis de plaintes non fondées et rendre une décision à leur égard en vertu de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*.

Programme de partenariats patronal-syndical

Programme de contributions qui encourage les initiatives syndicales-patronales en milieu de travail ou dans les secteurs, et qui vise à favoriser et à améliorer les relations entre les patrons et les syndicats.

Opérations nationales du travail

Ce secteur opérationnel est chargé de la promotion, de l'application et de l'exécution de conditions de travail qui sont sécuritaires, saines, justes et équitables. Pour y parvenir, plusieurs lois et programmes appuient ces objectifs. La Direction des opérations et de la conformité et la Direction des orientations et du développement de programmes assurent l'application de la partie II (Santé et sécurité au travail) et de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de

la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*. De plus, les deux directions représentent l'autorité ayant compétence en matière de protection des biens immobiliers fédéraux contre les incendies. Les deux directions, qui travaillent avec les principaux intervenants, les employeurs et les employés relevant de la compétence fédérale, coordonnent les activités de réglementation et d'application au pays pour assurer une application uniforme des diverses lois. Quant aux employeurs, ils s'attendent à ce que le Programme du travail assure l'application des lois et des règlements en milieu de travail de façon juste et homogène afin d'uniformiser les règles du jeu entourant leurs activités.

Santé et sécurité au travail

Le programme de Santé et sécurité au travail est autorisé et informé par la partie II du *Code canadien du travail*, le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail et la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. On veille à la promotion de la santé et de la sécurité au travail par la promotion, l'intervention proactive et la mise en application de la partie II du *Code canadien du travail* et de ses règlements et par des intervenants, des employés et des employeurs de première importance pour créer et maintenir une culture efficace de santé et sécurité et garantir l'observation du Code.

Protection contre les incendies

Les Services de protection contre les incendies (SPI) sont régis par la Politique du Conseil du Trésor sur la protection contre les incendies, enquêtes et rapports, diffusée conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les SPI ont pour mandat d'assurer la protection et la conservation de la vie, de la propriété et de la situation financière du gouvernement et de réduire les risques au minimum dans ce domaine. Les SPI sont chargés d'assurer l'application et l'exécution de la politique et des normes du CT, des exigences du Code national du bâtiment du Canada relatives à la protection contre les incendies, du Code national de prévention des incendies du Canada, ainsi que des codes et des normes connexes de protection contre les incendies. En outre, les SPI assurent des services techniques de protection contre les incendies et des services d'inspection aux réserves des Premières nations conformément à un protocole d'entente conclu avec Affaires indiennes et du Nord Canada et le Conseil du Trésor, de même que des services techniques de protection contre les incendies à certaines sociétés d'État selon le principe du recouvrement des coûts.

Normes du travail

La partie III du *Code canadien du travail* établit les normes d'emploi pour les employés et les employeurs de compétence fédérale, notamment en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire minimum, aux vacances, aux congédiements injustifiés et à divers types de congés. La partie III est un texte législatif d'importance sociale et économique qui sert de fondement juridique à la protection des droits fondamentaux des travailleurs, tout en assurant un marché du travail juste et concurrentiel pour les employeurs.

Équité en matière d'emploi

Le Programme d'équité en matière d'emploi vient en aide à quatre groupes désignés (les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones), qui ont tous des résultats inférieurs à la moyenne sur le marché du travail. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEE) oblige les employeurs de compétence fédérale qui emploient au moins 100 travailleurs à rendre compte chaque année de leur rendement au chapitre de l'emploi des quatre groupes désignés. On compare ces données à celles du recensement (offre) pour déterminer si les groupes désignés sont suffisamment représentés chez les employeurs du PLEE. Les employeurs chez qui ces groupes sont fortement sous-représentés sont tenus d'analyser leurs pratiques de travail et de proposer des plans en vue de combler le déficit. De plus, ils peuvent être assujettis à une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne. Les employeurs de compétence provinciale qui comptent au moins 100 employés et qui font du travail pour le gouvernement fédéral aux termes d'un contrat sont assujettis au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi. Ces employeurs sont tenus d'attester leur engagement vis-à-vis de l'équité en matière d'emploi avant de pouvoir soumissionner un contrat auprès du gouvernement fédéral.
La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, qui est un volet du Plan d'action pangouvernemental contre le racisme, est une initiative particulière qui sert de complément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et qui vise à en accroître l'efficacité. Cette stratégie a pour objectif d'éliminer les obstacles discriminatoires et de favoriser la mobilité ascendante des minorités visibles et des Autochtones dans le milieu de travail.
La partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* confère aux inspecteurs du Programme du travail le mandat de déterminer si les employeurs

de compétence fédérale respectent les exigences en matière d'équité salariale. L'objectif est de travailler avec les employeurs, les employés et les représentants des employés à éliminer les injustices salariales fondées sur le sexe dans le secteur sous réglementation fédérale.

Indemnisation fédérale des accidentés du travail

La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) prévoit le versement de prestations aux employés fédéraux qui subissent une blessure reliée au travail ou une maladie professionnelle, tandis que la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* prévoit le versement de prestations aux marins marchands blessés et à leurs survivants. Les employés de compétence fédérale qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnisation selon la loi fédérale. La LIAE est appliquée en partenariat avec les commissions provinciales des accidents du travail conformément à des ententes administratives. Les directions travaillent principalement avec les ministères et les organismes fédéraux, les employés et les commissions provinciales des accidents du travail pour assurer le respect des lois fédérales. Elles assurent des services de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marchands marins et elles statuent sur les demandes d'indemnisation des accidents du travail à des fins d'approbation par la Commission et en vue de l'attribution de prestations aux travailleurs d'employeurs inscrits auprès de la Commission.

Affaires du travail internationales et intergouvernementales

Ce groupe gère les responsabilités touchant les affaires du travail internationales, intergouvernementales et autochtones du Programme du travail. Tout spécialement, il supervise la participation du Canada à des forums nationaux dans le domaine du travail, comme l'Organisation internationale du Travail, il négocie et met en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail et il apporte une aide technique aux pays en développement. Il coordonne les relations fédérales-provinciales-territoriales dans le domaine du travail. Il analyse les données et fournit de l'information sur la législation canadienne sur le travail aux analystes des politiques, aux chercheurs et au grand public. De même, il favorise le dialogue avec les intervenants du Programme du travail et coordonne les activités de ce programme dans les collectivités autochtones.

Politique et information sur le milieu de travail

Cette direction fixe des cadres ministériels, fédéraux et nationaux liés à la politique du travail, intégrés et à long terme et met en œuvre des initiatives stratégiques. Elle fait des recherches et des analyses d'ordre quantitatif et qualitatif sur des questions liées au marché du travail et au travail et sur leur impact sur le développement social et économique du Canada et elle donne des conseils stratégiques sur ce genre de questions. Elle recueille, analyse et diffuse de l'information sur les principales pratiques de travail afin de faire avancer les priorités stratégiques et le mandat du Programme du travail. Elle représente le Programme aux forums interministériels et autres et assure des liens avec le programme élargi du gouvernement et le milieu de la conception de politiques.

Information sur le marché du travail

Des données sur les négociations collectives au Canada sont comptabilisées pour les groupes d'au moins 100 employés de compétence fédérale et d'au moins 500 employés de compétence provinciale. Les renseignements sont recueillis à l'étape du règlement, et les rajustements salariaux sont calculés et diffusés. La direction recueille et code les conventions collectives, qui sont versées dans Negotech, la plus vaste base de données électronique consultable au Canada sur les rapports de règlement et le texte intégral des conventions collectives. Des statistiques historiques et actuelles sur les arrêts de travail (grèves et lock-out) sont recueillies et analysées. Une enquête annuelle auprès des organisations syndicales fournit des renseignements sur le mouvement syndical, les adhésions syndicales et les affiliations syndicales au Canada. La direction publie le *Bulletin du travail* électronique, qui présente les points saillants des rajustements salariaux apportés aux principales conventions collectives au Canada. Les renseignements sont présentés mensuellement, trimestriellement et annuellement pour l'ensemble du Canada, selon les secteurs public et privé, et par secteur de compétence. Les dispositions non salariales des conventions collectives sont codées et analysées aux fins de l'établissement de rapports détaillés.

Politique concernant les milieux de travail

La direction donne des conseils stratégiques à la haute direction et au ministre du Travail par la détermination et l'analyse des questions nouvelles

liées au travail et au milieu de travail, dont la productivité au travail, la santé au travail, la vieillissement de l'effectif et les nouvelles relations d'emploi. De plus, elle met sur pied des initiatives non législatives visant à encourager les employeurs à adopter des pratiques de travail qui appuient les travailleurs et améliorent la productivité du travail. En outre, elle travaille avec les employeurs, les syndicats, d'autres partenaires dans le milieu de travail et différents ordres de gouvernement au moment d'élaborer la politique du travail.

Programme de protection des salariés

La *Loi sur le Programme de protection des salariés* constitue le fondement législatif du Programme de protection des salariés (PPS), un programme conçu pour rétablir la rémunération et les vacances annuelles non payées aux travailleurs dont l'employeur a déclaré faillite ou est mis sous séquestre en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*, jusqu'à concurrence de quatre semaines du maximum de la rémunération assurable aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (actuellement 3 076 $). La législation qui établit la *Loi sur le Programme de protection des salariés* a été adoptée et a reçu la sanction royale le 25 novembre 2005. Cependant, elle devra subir un certain nombre de modifications techniques avant d'entrer en vigueur, par souci d'efficacité du programme. Le 13 juin 2007, le ministre du Travail a donc adopté un projet de loi modificatif (le projet de loi C-62). Ce projet de loi a été rapidement étudié à la Chambre des communes et a été lu pour la première fois au Sénat le 14 juin. En ce moment, il n'est pas possible d'indiquer le moment où le programme commencera à fonctionner, surtout parce qu'on ne sait pas quand le projet de loi C-62 sera étudié par le Parlement.

D. Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Activité de programme : Investissement social

Aînés et pensions

Ce programme sert de point de coordination fédérale pour les politiques et les programmes relatifs aux personnes âgées et aux pensions publiques du Canada (Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse). Parmi les activités de programme, on remarque les recherches sur les personnes âgées et les pensions, l'élaboration et la conception de politiques et de programmes, les lois et les litiges, la participation des intervenants et des clients aux questions relatives aux personnes âgées, la promotion de la demande de prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse, la négociation d'accords internationaux de sécurité sociale, et des recherches et des analyses socioéconomiques, notamment l'évaluation de l'impact des modifications administratives et législatives, la modélisation microsimulée, et la prestation d'un soutien statistique et d'une analyse des tendances aux décideurs du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse.

Sécurité de la vieillesse

Le Programme de la sécurité de la vieillesse procure un revenu de base aux citoyens et aux résidents du Canada qui remplissent des critères relatifs à l'âge, au statut de résident et à la résidence. Il est financé à même les revenus fiscaux généraux du gouvernement du Canada et indexé trimestriellement à l'Indice des prix à la consommation. Il offre, selon le revenu, des prestations supplémentaires aux personnes à faible revenu, à savoir le Supplément de revenu garanti, l'allocation de personnes âgées et l'allocation de survivant.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtabmat.shtml

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un régime d'application fédérale-provinciale

(sauf au Québec, qui dispose d'un régime comparable). Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC offre également des prestations au survivant et aux enfants d'un cotisant, d'autres prestations aux personnes handicapées et à leurs enfants, et un montant forfaitaire maximal de 2 500 $ en cas de décès.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/rpctabmat.shtml

Secrétariat des personnes âgées

Diriger l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de politiques publiques pour le troisième âge qui reflète l'accroissement de la population aînée et les répercussions d'une société vieillissante dans l'ensemble du gouvernement fédéral. Promouvoir le programme de politiques publiques pour le troisième âge afin d'influencer l'élaboration de politiques dans d'autres ministères et organismes fédéraux et à d'autres paliers de gouvernement. Favoriser et renforcer de façon active les partenariats à l'échelle du Ministère pour assurer des approches cohérentes et constantes de l'élaboration de politiques. Diriger la prestation du soutien logistique et la coordination pour les activités en cours du Conseil national sur les aînés.

Donner au Secrétariat d'État responsable (aînés) des conseils relatifs aux politiques stratégiques, des renseignements, et assurer la coordination en appui à son rôle principal à l'échelle fédérale pour les aînés. Diriger la coordination des forums fédéraux-provinciaux-territoriaux des ministres et sous-ministres responsables des aînés afin d'établir une approche plus intégrée de l'élaboration de programmes et de politiques pour les aînés au Canada.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ministeriel/aines/index.shtml

Ententes et politiques internationales

La *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et le Régime de pensions du Canada autorisent le ministre de RHDSC à conclure des accords internationaux en matière de sécurité sociale. Ces accords facilitent le paiement des pensions publiques canadiennes et étrangères au Canada et à l'extérieur et veillent à ce que les personnes qui travaillent à l'étranger puissent continuer leur protection en vertu du régime canadien. Ces accords veillent également à ce que ces personnes ne soient pas tenues de cotiser aux régimes de pension de deux pays pour le même travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/piae/accordsoc.shtml

Programme de prestations d'invalidité

Le Bureau de la condition des personnes handicapées (BCPH) est le point de convergence au sein du gouvernement du Canada pour les principaux partenaires nationaux et internationaux qui veillent à favoriser la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale et communautaire. Le Bureau de la condition des personnes handicapées fait en sorte que les questions touchant les personnes handicapées fassent l'objet des politiques et des programmes fédéraux par la collaboration avec divers intervenants externes, y compris des organismes non gouvernementaux et les provinces et territoires. Il offre également une orientation sur les questions stratégiques des programmes qui portent sur les personnes handicapées, comme le Régime enregistré d'épargne-invalidité et le Fonds pour l'accessibilité, et administre des programmes pour améliorer l'accessibilité et les possibilités dont bénéficient les personnes handicapées, comme le volet invalidité du Programme de partenariats pour le développement social.

Volet invalidité du Programme de partenariats pour le développement social

Le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) est un programme à grande échelle qui investit dans plusieurs composantes de financement distinctes pour appuyer les priorités gouvernementales liées aux enfants et aux familles, aux personnes handicapées, ainsi qu'aux autres populations vulnérables. Ces investissements se font par l'intermédiaire d'organismes communautaires et nationaux.

L'un des éléments du PPDS est administré par la sous-activité relative aux questions touchant les personnes handicapées : le volet invalidité du PPDS offre des subventions aux organismes sans but lucratif admissibles visant à faire avancer le programme du gouvernement du Canada relatif aux personnes handicapées en faisant la promotion de la pleine participation des Canadiens handicapés à l'apprentissage, au travail et à la vie communautaire.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/ppds/call/composante_handicapees/page00.shtml

Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

Le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada sert de point de convergence pour l'elaboration de lois, l'orientation des politiques, la conception de programmes, la recherche et les analyses sur les enjeux relatifs au Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et ses clients. Il fournit une orientation nationale à Service Canada pour faire en sorte que les politiques soient appliquées uniformément et conformément aux lois et à la jurisprudence. Il gère les relations à l'aide de services d'appels indépendants et fournit une expertise médicale pour appuyer les cas de la Commission d'appel des pensions et de la Cour fédérale. Il offre une orientation des politiques et des programmes sur les mesures de réhabilitation professionnelle et de retour au travail pour les bénéficiaires du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.

Appels

Cette activité comprend : donner une orientation stratégique en ce qui concerne les appels du Tribunal de révision, la liaison avec le Bureau du commissaire des tribunaux de révision (BCTR) et avec la Commission d'appels des pensions (CAP); revoir les décisions du BCTR après un appel d'un client du PPIRPC; sert de secrétariat au Comité des litiges du RPC/de la SV; offre une expertise médicale pour appuyer la position du ministre lors des audiences devant la Commission d'appel des pensions (CAP) et devant la Cour fédérale.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/reexamen.shtml

Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

Des prestations sont payables aux cotisants qui remplissent les critères de cotisations minimales et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition du législateur. Il s'agit d'une invalidité mentale ou physique qui empêche une personne de travailler régulièrement à un emploi contre un salaire appréciable.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/invaliprest.shtml

Développement communautaire et partenariats

Ce programme constitue un point de convergence pour les recherches, le partage de connaissances, l'élaboration et l'analyse de politiques, la prestation de programmes et les initiatives spéciales à l'appui du bien-être amélioré des collectivités, des enfants et familles, des personnes âgées, et des populations vulnérables du Canada. Ce programme appuie également les efforts du secteur communautaire consacrés à l'innovation, au renforcement des réseaux de collaboration, à la promotion de l'autosuffisance et au partage de pratiques exemplaires pour contribuer au bien-être communautaire, en partenariat avec les autres administrations fédérales-provinciales-territoriales-municipales et les autres intervenants.

Volet communautés du Programme de partenariats pour le développement social

Le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) est un programme à grande échelle qui investit dans plusieurs composantes de financement distinctes pour appuyer les priorités gouvernementales liées aux enfants et aux familles, aux personnes handicapées, ainsi qu'aux autres populations vulnérables. Ces investissements se font par l'intermédiaire d'organismes communautaires et nationaux.

Quatre éléments du PPDS sont administrés par la sous-activité du développement et des partenariats communautaires :

- **Composante enfants et familles** – Fonctionne en partenariat avec les organismes sans but lucratif nationaux et communautaires en soutenant leur capacité d'innover par la création de programmes, de services et d'outils davantage axés sur les besoins pour mieux servir les divers besoins des enfants et de leur famille, surtout ceux qui vivent dans des conditions défavorables.
- **Comprendre la petite enfance** – Offre des subventions pour aider les collectivités du Canada à mieux comprendre les besoins et à améliorer le bien-être de leurs jeunes enfants et des familles, en leur fournissant de l'information sur le développement de leurs enfants, les facteurs familiaux et communautaires qui influent sur le développement de l'enfant, les ressources locales offertes pour aider les jeunes enfants et leur famille, et en aidant les organismes communautaires à travailler ensemble pour créer une situation propice au développement de l'enfant.
- **Communautés de langue officielle en situation minoritaire** – Fait des investissements dans des organismes non gouvernementaux francophones

nationaux afin de créer des produits qui préconisent des services et des programmes de développement de la petite enfance pertinents des points de vue linguistique et culturel dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire.

- **Stratégie pour le secteur bénévole** – Effectue des investissements pour favoriser l'innovation sociale, le partage de pratiques exemplaires et l'entrepreneurship dans les organismes communautaires sans but lucratif.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/ppds/index.shtml

Nouveaux Horizons pour les aînés

Le programme Nouveaux Horizons pour les aînés appuie les projets locaux de partout au Canada qui incitent la population du troisième âge à tirer parti de ses compétences, de son expérience et de sa sagesse pour le mieux-être social des collectivités et il favorise l'intégration permanente du troisième âge à la vie communautaire en vue de réduire les risques d'isolement social. Ces fonds viennent aussi renforcer les réseaux et les associations reliant les membres des collectivités, les organismes communautaires et les gouvernements; ils accroissent les possibilités de créer des capacités et des partenariats communautaires en vue de relever les défis sociaux actuels ou nouveaux.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml

Adoption internationale

Les Services à l'adoption internationale collaborent avec d'autres ministères fédéraux, les gouvernements étrangers et les provinces et territoires à titre de ministère fédéral responsable des questions liées aux adoptions internationales.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/adoption_internationale/index.shtml

Activité de programme : Enfants et familles

Garde d'enfants

Ce programme offre des ressources aux familles pour les aider à atteindre l'équilibre entre le travail et la vie familiale. Il s'agit d'un régime à deux volets : aide directe aux familles en vertu de la Prestation universelle pour la garde d'enfants, transferts aux provinces et territoires et nouveau crédit d'impôt aux entreprises investissant dans la création de places de garderie.

Prestation universelle pour la garde d'enfants

En juillet 2006, toutes les familles ont commencé à recevoir une somme s'élevant jusqu'à 1 200 $ par année pour chaque enfant de moins de six ans. Cette prestation est imposable chez le conjoint au revenu inférieur. Les paiements sont versés directement aux familles pour les aider à choisir le service de garde qui répond le mieux à leurs besoins. La Prestation universelle pour la garde d'enfants s'ajoute aux programmes fédéraux en vigueur, notamment la Prestation fiscale canadienne pour enfants et le Supplément de la prestation nationale pour enfants, et n'a pas d'effet sur les prestations que les familles reçoivent en vertu de ces programmes ni sur la déduction pour frais de garde d'enfants.

Initiative sur les places en garderie

Compte tenu que la disponibilité de places en garderie est un problème auquel se heurtent de nombreuses familles, le Budget de 2007 propose qu'à compter de 2008–2009, 250 millions de dollars par année soient transférés aux provinces et territoires dans le cadre du transfert social canadien pour les aider à créer des places en garderie qui répondent aux besoins des parents et dont l'administration est efficace et imputable. De plus, à compter du 19 mars 2007, un crédit d'impôt à l'investissement de 25 %, jusqu'à concurrence de 10 000 $ par place créée, est offert aux entreprises qui créent des places en garderie reconnues en milieu de travail pour les enfants de leurs employés, et le cas échéant, pour les enfants de la collectivité environnante.

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

En s'appuyant sur leur accord de septembre 2000 sur le développement de la petite enfance, les ministres fédéraux-provinciaux-territoriaux responsables des services sociaux se sont entendus en mars 2003 sur un cadre propre à rendre plus accessibles des programmes et des services sous réglementation provinciale-territoriale pour l'apprentissage et la garde des enfants. Cette initiative vise tout spécialement à promouvoir le développement de la petite enfance et à soutenir la participation des parents en emploi

et en formation en améliorant l'accès à des programmes et à des services d'apprentissage et de garde d'enfants abordables et de qualité.

Ententes sur le développement de la petite enfance

En septembre 2000, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont conclu une entente, l'Entente fédérale-provinciale-territoriale du développement de la petite enfance, afin d'améliorer et d'élargir les services et programmes qu'ils offrent aux enfants de moins de six ans et à leur famille. Le but général de cette initiative est d'améliorer et d'enrichir les services de soutien aux jeunes enfants (du stade prénatal jusqu'à six ans) et à leurs parents. Les objectifs précis sont : promouvoir le développement de la petite enfance de façon à ce que les enfants s'épanouissent pleinement, c'est-à-dire qu'ils soient en bonne santé physique et affective, et qu'ils soient en sécurité, prêts à s'instruire, socialement engagés et responsables; et aider les enfants à s'épanouir pleinement et les familles à appuyer leurs enfants au sein de collectivités vigoureuses.

Prestation nationale pour enfants

Instituée en 1998 comme complément à la Prestation fiscale canadienne pour enfants, la Prestation nationale pour enfants est un engagement clé pour garantir que les enfants de familles à faible revenu obtiennent le meilleur départ qui soit dans la vie. Ce régime est un partenariat fédéral-provincial-territorial (avec un volet Premières nations) qui destine des mesures de soutien du revenu, des prestations et des services aux familles à faible revenu ayant des enfants. Elle aide à prévenir et à réduire la pauvreté chez les enfants, favorise l'intégration au marché du travail en veillant à ce que les familles aient toujours intérêt à travailler et atténue les chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs et les prestations et en simplifiant l'administration du régime. Grâce à cette initiative, le gouvernement canadien apporte un soutien pécuniaire aux familles à faible revenu ayant des enfants au moyen du Supplément de la prestation nationale pour enfants. Ressources humaines et Développement social Canada se charge de l'élaboration des politiques relatives à cette initiative, et son ministre représente le gouvernement du Canada à cet égard.

Activité de programme : Logement et sans-abri

Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

Ce programme a été lancé, car il propose des solutions efficaces et viables à l'itinérance. Cette stratégie met en place des partenariats et des structures, y compris des solutions de logement à long terme, pour aider les sans-abri à gagner en autonomie et en autosuffisance. Le gouvernement fédéral reconnaît que la stabilité du logement est une condition préalable aux résultats socioéconomiques positifs et à la pleine participation à la société canadienne. La SPLI présente donc le logement de transition et avec mesures de soutien comme principale mesure pour aider les gens à se sortir de l'itinérance. En vertu de la stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, le gouvernement fédéral subventionne les autres gouvernements, les collectivités, et travaille avec les autres ministères pour offrir des résultats concrets, significatifs et durables pour certains citoyens les plus vulnérables au Canada, notamment les Autochtones, les habitants des grands centres urbains, des collectivités rurales et du Nord.

La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance se compose de trois initiatives :

Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance

L'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance est la pierre angulaire qui soutiendra des installations et des services communautaires pour aider les sans-abri à atteindre la stabilité en matière de logement et de refuge, selon leurs besoins, qu'il s'agisse de sans-abri chroniques ayant de nombreux obstacles ou de sans-abri occasionnels à court terme. Elle s'inspirera d'un modèle communautaire existant et obtiendra un soutien en invitant les provinces et les territoires, ainsi que les municipalités lorsque les provinces et territoires seront d'accord, à conclure des ententes de partenariat afin d'harmoniser les services de soutien aux établissements de logement et d'optimiser les investissements publics.

L'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance comporte quatre volets de financement :

- Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance;
- Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités éloignées;
- Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités autochtones;
- Projets pilotes horizontaux du gouvernement fédéral.

Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance

Ce programme rationalise la déclaration des résultats, renforce la responsabilité à l'égard des programmes, préconise des réseaux de partenariats régionaux et nationaux, crée des connaissances, des pratiques exemplaires et des échanges à cet égard. Le réseau s'inspire de deux volets : le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri et le Programme national de recherche (maintenant le Programme de développement des connaissances sur l'itinérance) de l'ancienne Initiative nationale pour les sans-abri en favorisant l'accès à de l'information et à des outils sur le soutien au logement, ainsi que leur diffusion.

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri

Ce programme met les biens fédéraux excédentaires à la disposition des collectivités de tout le Canada pour qu'elles puissent répondre à leurs besoins en ce qui concerne les sans-abri. Les ministères et organismes publics que l'on encourage à faire l'inventaire des biens immobiliers utiles sont indemnisés à la valeur marchande et transfèrent les biens à des organismes communautaires et à d'autres organismes – moyennant une somme symbolique – pour la réduction et la prévention de l'itinérance. Trois organismes fédéraux, soit Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, RHDSC et la Société canadienne d'hypothèques et de logement, sont des partenaires aux paliers national et régional dans la mise en œuvre et la gestion de cette initiative. Un financement complémentaire applicable aux frais de construction et de rénovation pourrait être offert grâce à des programmes fédéraux apparentés, comme l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance et la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Dans le cadre de la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, l'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri est plus flexible et permet des échanges de terrains. À certaines conditions, les groupes communautaires peuvent échanger un bien immobilier fédéral qu'ils ont obtenu grâce à un programme contre un autre bien semblable qui leur convient mieux.

Rapport du Bureau du vérificateur général (BVG)

Prêts et subventions du gouvernement fédéral aux étudiants de niveau postsecondaire – Mai 2007

Le vérificateur général a conclu que le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) est généralement bien géré et que les améliorations recommandées se rapportent surtout au suivi et à la production de rapports. Le rapport indique que le PCPE et la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (FCBEM) prennent les mesures nécessaires pour que les éventuels étudiants de niveau postsecondaire et leur famille soient au courant des mesures d'aide financière qui leur sont destinées. On y indique que les deux programmes se complètent bien, surtout du côté des recherches, mais qu'il faudrait documenter davantage les consultations en vue de la prise de décisions futures. Le Ministère s'est engagé à améliorer le suivi et la production de rapports, notamment en élaborant une stratégie de mesure du rendement en 2008 et en procédant à une évaluation sommative du PCPE au moyen d'une approche quinquennale par phases et en déposant le rapport annuel du PCPE plus rapidement.

Renvois à des sites Web

Site Web de RHDSC

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/accueil.shtml

L'honorable Monte Solberg, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement social du Canada
http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=18

L'honorable Jean-Pierre Blackburn
Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=50

Lois et règlements régissant RHDSC et SC
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/contact/lois.shtml

Vérification interne de RHDSC
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/ps/dsc/verification/page00.shtml

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/tdm.shtml

Évaluation de RHDSC
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/publications_ressources/evaluation/index.shtml

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/ps/dsc/evaluation/page00.shtml

Aperçu de RHDSC

- **Liste des programmes et services de RHDSC**
  http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml

Une productivité et une participation améliorées des Canadiens par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail concurrentiels et un accès à l'apprentissage

Marché du travail

Prestations d'assurance-emploi
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml

Prestations d'emploi et mesures de soutien
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Ententes sur le développement du marché du travail
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/lmda-edmt/description_e.asp

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_f.asp

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Stratégie emploi jeunesse
http://www.jeunesse.gc.ca/index.jsp

Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/slocc/fonds_dhabi.shtml

Programme de travail partagé
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Compétences en milieu de travail

Alphabétisation et compétences essentielles
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentielles/competences_essentielles_index.shtml

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml

Classification nationale des professions
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Métiers et apprentissage
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/metiers_apprentissage/index.shtml

Mobilité de la main-d'œuvre interprovinciale
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/mobilite_maindoeuvre/index.shtml

Programme des travailleurs étrangers temporaires
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/travailleurs_etrangers/index.shtmlInter-provincial

Programme des normes du Sceau rouge
http://www.red-seal.ca/Site/about/redseal_f.htm

Stratégie des compétences en milieu de travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/index.shtml

Initiative en matière de compétences en milieu de travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/initiative_competences/index.shtml

Reconnaissance des titres de compétences en milieu de travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/programmes/prtce/index.shtml

Programme des conseils sectoriels
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Information sur le marché du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Apprentissage

Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants)
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml et
http://www.cibletudes.ca

Programme canadien pour l'épargne-études (PCEE)
http://www.canlearn.ca/fr/epargner/epargner.shtml

Bon d'études canadien (BEC)
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/apprentissage/epargne_education/public/BEC.shtml

Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE)
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/apprentissage/epargne_education/public/scee.shtml

Mobilité académique internationale
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Des milieux de travail sécuritaires, sains, justes, stables, coopératifs et productifs, et des normes du travail internationales efficaces

Travail

Service fédéral de médiation et de conciliation
http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm

Programme du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires internationales du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml

Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'œuvre
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml

Négociations collectives
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/cc.shtml

Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/travail/indemnisation_travail/index.shtml

Normes du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/nt/apropos.shtml

Équité en matière d'emploi
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/information/Apercu.shtml

Santé et sécurité au travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ot/sst/apercu/index-sst.shtml

Services de protection contre les incendies
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ot/pi/apercu/services.shtml

Analyse du droit du travail
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lzl-qxr.shtml (lien ne fonctionne plus)

Une amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux perspectives, de l'inclusion sociale et du mieux-être pour les personnes, les familles et les collectivités

Investissement social

Aînés et pensions

Programmes de la sécurité du revenu
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sv-rpc/index.shtml

Programme de la Sécurité de la vieillesse (SV)
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtabmat.shtml

Régime de pensions du Canada (RPC)
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/rpctabmat.shtml

Aînés
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ministeriel/aines/index.shtml

Programmes de prestations d'invalidité

Bureau de la condition des personnes handicapées
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/condition_personnes_handicapees/index.shtml

Personnes handicapées
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/particuliers/auditoires/ph.shtml

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) – composante personnes handicapées
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/ppds/call/composante_handicapees/page00.shtml

Régime de pensions du Canada – invalidité

Appels
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/reexamen.shtml

Régime de pensions du Canada – prestations d'invalidité
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/invaliprest.shtml

Collectivités

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) – volet collectivités
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/ppds/index.shtml

Comprendre la petite enfance
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml

Soutien au secteur bénévole et communautaire
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/06_isb.shtml

Programme Nouveaux horizons pour les aînés
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/aines/index.shtml

Services à l'adoption internationale
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/adoption_internationale/index.shtml

Enfants et familles

Plan universel pour la garde des enfants du Canada
http://www.gardedenfants.ca

Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance
http://www.ecd-elcc.ca

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
http://www.ecd-elcc.ca

Prestation nationale pour enfants
http://www.prestationnationalepourenfants.ca

Logement et itinérance

Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
http://www.sans-abri.gc.ca/

Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service

Service Canada
http://www.servicecanada.gc.ca/fr/accueil.shtml

Questions et renseignements du public

Si vous avez des questions sur des programmes et des services ministériels, vous pouvez communiquer avec votre bureau de Service Canada le plus près dont le numéro apparaît dans l'annuaire téléphonique du gouvernement du Canada ou sur le site Web de RHDSC à l'adresse **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml.**

Pour obtenir des publications de RHDSC, communiquez avec le Centre de renseignements à **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/publications/commander.shtml**

Index

A

Accords de coopération dans le domaine du travail **8, 78**

Activités de programmes **9, 18, 27**

Adaptation au marché du travail **160**

Aide financière aux étudiants **7, 20, 23, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 40, 47, 67, 69, 70, 72, 73, 125, 149, 150, 152, 163**

Alphabétisation **18, 25, 36, 39, 63, 68, 70, 73, 116, 118, 125, 163, 174**

Apprentissage **7, 16, 17, 18, 19, 25, 27, 29, 31, 34, 39, 45, 46, 48, 49, 51, 56, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, , 70, 71, 72, 73, 86, 89, 91, 93, 110, 111, 116, 118, 121, 123, 125, 127, 158, 161, 162, 163, 168, 170, 171, 174, 175**

Apprentissage continu **62, 66, 69, 70, 71**

Autochtones **12, 24, 27, 29, 31, 32, 35, 36, 38, 39, 40, 46, 47, 54, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 71, 76, 77, 78, 81, 87, 91, 97, 101, 104, 116, 117, 123, 124, 125, 126, 145, 147, 148, 159, 160, 165, 166, 171, 172, 174**

B

Bon d'études canadien **22, 26, 28, 30, 31, 32, 51, 67, 70, 116, 118, 163, 175**

Budget **8, 9, 10, 12, 13, 16, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 62, 64, 66, 67, 68, 72, 76, 78, 80, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 92, 96, 98, 100, 102, 106, 108, 110, 112, 114, 116, 118, 120, 122, 124, 126, 127, 128, 130, 132, 134, 136, 138, 140, 142, 144, 145, 146, 148, 150, 152, 153, 154, 155, 158, 160, 162, 164, 166, 168, 170, 172, 174**

C

Cadre de mesure du rendement **16, 44, 49**

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants **18, 91, 93**

Classification nationale des professions **70, 71, 162**

Code canadien du travail **20, 52, 79, 80, 127, 164, 165**

Collectivités **7, 17, 18, 34, 39, 41, 42, 49, 52, 53, 83, 84, 85, 87, 88, 90, 91, 92, 97, 99, 101, 105, 110, 111, 113, 114, 146, 158, 160, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 176**

Communautés minoritaires de langue officielle **16, 25, 28, 31, 70, 97, 116, 118**

Compassion **129, 131**

Compétences en milieu de travail **18, 24, 27, 29, 31, 32, 34, 51, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 110, 116, 118, 123, 161, 174**

Compétences essentielles **18, 25, 36, 39, 68, 70, 71, 73, 87, 116, 118, 163, 174**

Comprendre la petite enfance **28, 87, 119, 169**

Compte d'assurance-emploi **7, 12, 22, 30, 31, 32, 39, 47, 58, 71, 81, 105, 108, 128, 129, 130, 133, 134, 135, 138**

Compte des rentes sur l'État **22, 31, 32, 33, 72, 128, 143, 159**

Comptes à fins déterminées **16, 22, 28, 31, 128**

Conseils sectoriels **27, 51, 65, 70, 114, 116, 161, 162**

E

Enfants et familles **18, 27, 34, 49, 53, 84, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 110, 116, 119, 123, 169**

Ententes internationales **16, 76**

Entente sur le développement de la petite enfance **93, 123**

Ententes sur le développement du marché du travail **65, 68, 99, 103, 108, 129, 132, 135, 145, 148, 159**

Études postsecondaires **16, 23, 36, 40, 57, 62, 64, 66, 67, 69, 70, 71, 78, 150, 163**

Étudiants **7, 12, 18, 20, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 40, 41, 47, 51, 52, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 78, 98, 101, 116, 118, 123, 124, 125, 127, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 162, 163, 164, 173, 175**

Examen des dépenses **24**

F

Fondations **91**

Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire **12, 40, 66, 67, 121, 173**

Fonds d'assurance de la fonction publique **22, 128, 144**

G

Gestion des ressources **27, 43, 45, 46**

Gestion des ressources humaines **27, 43, 45, 46**

I

Indemnisation des accidentés du travail **22, 26, 28, 30, 31, 32, 77, 79, 118, 166, 175**

Indicateurs de service **50, 53, 100, 101**

Information sur le marché du travail **16, 57, 62, 66, 68, 70, 71, 73, 118, 162, 166**

Initiative/Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance **7, 16, 18, 24, 27, 29, 31, 34, 41, 53, 87, 89, 90, 91, 93, 110, 116, 119, 123, 171, 172, 176**

Initiative nationale pour les sans-abri **27**

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri **91**

Initiatives horizontales **123**

Investissement social **27, 34, 49, 52, 84, 88, 90, 91, 92, 93, 110, 116, 119, 167**

J

Jeunes **18, 28, 35, 38, 54, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 71, 84, 86, 87, 89, 91, 93, 97, 116, 118, 123, 124, 159, 160, 169, 170, 171, 174**

L

Langues officielles **25, 37, 38, 46, 48, 54, 101, 104**

Loi sur l'assurance-emploi **20, 21, 39, 65, 71, 128, 129, 132, 134, 135, 145, 146, 158, 159, 167**

Loi sur l'équité en matière d'emploi **20, 45, 77, 79, 164, 165**

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État **79, 164, 166**

Loi sur l'indemnisation des marins marchands **165, 166**

Loi sur la faillite et l'insolvabilité **78, 167**

Loi sur la santé des non-fumeurs **164**

Loi sur le Programme de protection des salariés **167**

Loi sur les justes salaires et les heures de travail **164**

M

Mandat **20, 38, 40, 44, 45, 62, 67, 69, 76, 79, 81, 87, 88, 89, 96, 97, 102, 117, 118, 119, 164, 165**

Mesures de gestion de la dette **26, 71, 163**

Métiers et apprentissage **125, 161**

Mobilité académique internationale **18, 67, 69, 70, 71, 73, 164**

Mobilité de la main-d'œuvre **65, 68, 162**

N

Normes du travail **40, 52, 78, 79, 80, 81, 164, 165, 175**

Nouveaux horizons pour les aînés **16, 25, 27, 41, 47, 52, 86, 88, 90, 116, 119, 170**

Numéro d'assurance sociale **96, 102, 105**

O

Opérations nationales du travail **80, 82**

Organisation internationale du travail **8, 76, 78, 79**

P

Paiements d'allocation **25, 28, 108**

Paiements de transfert **20, 22, 33, 72, 82, 92, 108, 116, 153**

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones **24, 27**

Personnes handicapées **7, 16, 35, 36, 41, 46, 47, 52, 54, 57, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 77, 81, 85, 87, 88, 90, 91, 97, 116, 119, 136, 159, 160, 161, 165, 168, 169, 176**

Plans **7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 30, 32, 34, 36, 38, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 57, 58, 62, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 76, 78, 79, 80, 82, 84, 86, 88, 89, 90, 92, 96, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 110, 112, 114, 116, 118, 120, 122, 124, 126, 128, 130, 132, 134, 136, 138, 140, 142, 144, 146, 148, 150, 152, 154, 158, 160, 162, 164, 165, 166, 168, 170, 172, 174**

Plans et priorités **8, 10**

Pratiques de gestion **42, 97**

Prestation de services **17, 35, 38, 39, 41, 42, 46, 47, 50, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 113, 114, 119, 120**

Prestation nationale pour enfants **84, 86, 89, 90, 91, 93, 119, 123, 163, 170, 171**

Prestation universelle pour la garde d'enfants **7, 16, 20, 23, 26, 30, 31, 32, 40, 53, 86, 89, 90, 92, 116, 119, 170**

Prestations d'assurance-emploi **22, 42, 53, 96, 100, 104, 108, 130, 146**

Prestations d'emploi et mesures de soutien **33, 66, 70, 72, 129, 130, 133, 145, 148, 159**

Priorités **7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 30, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 52, 54, 56, 57, 58, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 72, 76, 78, 80, 82, 84, 86, 88, 90, 91, 92, 96, 97, 98, 100, 102, 104, 106, 108, 110, 111, 112, 114, 116, 118, 120, 122, 124, 126, 127, 128, 130, 132, 134, 136, 138, 140, 142, 144, 146, 147, 148, 150, 152, 154, 158, 159, 160, 162, 164, 166, 168, 169, 170, 172, 174**

Profil des dépenses **20**

Programme canadien de prêts aux étudiants **12, 26, 30, 31, 32, 40, 51, 67, 69, 70, 71, 116, 118, 123, 149, 150, 153, 154, 155, 173**

Programme canadien pour l'épargne-études **18, 69, 70, 71, 73, 116, 163, 164**

Programme de partenariats pour le développement social **88, 90, 116, 168, 169**

Protection des renseignements personnels **42**

Reconnaissance des titres de compétence étrangers **70, 116**

R

Réduction de la dette **26, 30, 151, 152, 153, 154, 155, 163**

Régime de pensions du Canada **16, 20, 21, 22, 28, 31, 32, 33, 39, 41, 42, 58, 84, 85, 88, 90, 91, 92, 93, 96, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108, 126, 127, 128, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 167, 168, 169, 176**

Résultats attendus **70, 80, 90, 104, 112, 113, 114**

Résultats stratégiques **9, 17, 49, 50**

Risque **8, 16, 28, 38, 42, 43, 45, 47, 52, 62, 65, 66, 71, 79, 85, 86, 89, 90, 91, 98, 102, 104, 105, 107, 114, 124, 125, 149, 150, 151, 152, 153, 155, 158, 159, 165**

S

Santé et sécurité **118, 127, 164, 165**

Santé et sécurité au travail **118, 127, 164, 165**

Sceau rouge **25, 29, 51, 70, 161, 162**

Sécurité de la vieillesse **16, 19, 20, 22, 23, 25, 28, 30, 31, 32, 39, 41, 42, 54, 85, 88, 90, 91, 92, 96, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 108, 116, 125, 126, 167, 168**

Service Canada **7, 8, 11, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 28, 29, 34, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 49, 50, 53, 66, 79, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 108, 110, 113, 114, 115, 119, 120, 122, 125, 126, 159, 162, 163, 169, 176**

Services de protection contre les incendies **165**

Service fédéral de médiation et de conciliation **19, 80, 82**

Soutien du revenu **16, 40, 71, 85, 86, 148**

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones **12, 70, 116, 125, 126, 159**

Stratégie de développement durable **111, 112, 113, 114**

Stratégie emploi jeunesse **28, 70, 116, 118, 123, 124, 160**

Stratégie/Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance **7, 16, 18, 24, 27, 29, 31, 34, 41, 53, 87, 89, 90, 91, 93, 110, 116, 119, 123, 171, 172, 176**

Subvention canadienne pour l'épargne-études **7, 23, 26, 28, 30, 31, 32, 51, 67, 70, 116, 118, 163**

Subventions canadiennes pour études **23, 26, 30, 67, 116, 150, 153, 154, 163**

Subventions et contributions **20, 21, 22, 23, 24, 29, 31, 32, 33, 43, 44, 59, 72, 82, 92, 105, 108, 124**

Supplément de revenu garanti **12, 22, 23, 25, 28, 30, 31, 32, 41, 88, 92, 108, 116**

T

Travail **7, 8, 10, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 51, 52, 54, 56, 57, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 90, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 108, 110, 111, 112, 114, 116, 117, 118. 119, 122, 123, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 135, 136, 139, 145, 146, 147, 148, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 174, 175**

Travailleurs âgés **12, 28, 31, 35, 40, 62, 63, 65, 68, 70, 116, 117, 160**

Travailleurs étrangers et immigrants **70, 73**